

T. - D
193

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RECTOR: DR. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL

SECRETARIO GENERAL:

MARTIN THORNE CAMPO

DECANO: DR. JAIME GOMEZ O'BRYNE

SECRETARIO DE

LA FACULTAD: DR. PEDRO MACIA HERNANDEZ

2

"EL SALARIO"

TESIS PRESENTADA POR: IVAN F. DAZA RAMIREZ

PARA OPTAR EL TITULO DE:

DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

SCIB
00019227

CARTAGENA, MAYO 25, 1.979

PRESEIDENTE ACADEMICO DE TESIS:

DR. ANTONIO DE LA VEGA VELEZ

PRESIDENTES HONORARIOS:

DR. FRANCISCO DAZA PADILLA

DRA. ELVIRA ORTIZ PONCE

DR. SIMON DOBRA LOPEZ

EXAMINADORES:

DR. EDUARDO CAMACHO PIÑERES

DR. GUILLERMO GAENA PIANETA

DR. FABIO LOPEZ LOPEZ

DEDICATORIA

A mi madre TERESITA RAMIREZ DE DAIA, mis
agradecimientos y retribución por sus invaluables
sacrificios y desvelos porque fuere un hombre de bien.

A mi amada novia CARMENCITA BOTO DORIA,
por su comprension, dinamismo y estímulo constantes
en mis estudios y en mi vida.

A mis queridos hermanos les brindo este triunfo.

A mi amigo DANIEL ARIZA CONTRERAS mi más cizco
en horas inciertas.

A mi amiga ROCIO BOSSA CASTILLO con fraternal cariño.
A LEONOR CASTILLO DE BOSSA con filial afecto.

*LA FACULTAD NO APROBABA NI DESAPROBABA
LAS OPINIONES EXPRESADAS EN LAS TESIS
TALES OPINIONES DEBEN SER CONSIDERA-
DAS COMO PROPIAS DE SUS AUTORES*.

Reglamento de la Facultad
de Derecho y Ciencias Po-
líticas. Art. 83

6

"PARA LA GRAN MAYORIA DE LOS HOMBRES, EL TRABAJO
ES LA UNICA FUENTE DE LA QUE OBTIENEN LOS MEDIOS DE
SUBSISTENCIA, Y POR ESTO, SU REMUNERACION NO PUEDE
SER DEJADA A MERCE DEL JUEGO MECANICO DE LAS LEVES
DEL MERCADO, SINO QUE DEBE SER DETERMINADO SEGUN -
JUSTICIA Y EQUIDAD LOS CUALES EN CASO CONTRARIO QUE
DARIAN PROFUNDAMENTE LESIONADOS, AUNQUE EL CONTRATO
DE TRABAJO HAYA SIDO ESTIPULADO LIBREMENTE POR LAS
PARTES". (Juan XXIII. Encyclica MATER ET MAGISTRA)

INTRODUCCION

.....

La palabra Salario viene de sal, puesto que era con sal con que se pagaba el jornal de los trabajadores libres; al principio las relaciones económicas revestían la forma de trueque y no existía el dinero, luego se adoptó como vehículo de intercambio una mercancía tipo que fuese de fácil obtención, esa mercancía tipo, necesaria para la alimentación del hombre y que era de difícil obtención en las minas o en el mar, fué la sal, más así, si una persona quería comprar una vaca, daba a cambio de ella determinada cantidad de sal, y no intercambiaba la vaca por otros objetos de su propiedad, que necesitaba el dueño de la vaca, con el cual hacía el negocio.

Con el desarrollo del Imperio Romano, y la vaste explotación de minas de sal, aparte de su explotación en el Mediterráneo, la sal perdió su cualidad de objeto raro y se adoptó como vehículo de intercambio de metales de difícil obtención, tales como el oro y la plata, con los cuales acuñaron las primeras monedas.

Fueron los Fenicios netamente comerciantes, quienes acuñaron las primeras monedas, siguiéndoles los griegos, posteriormente.

La moneda siguió teniendo su evolución particular llegando a ser la teoría monetaria una parte muy esencial de la economía.

Definición del Salario

GUILLERMO GONZALEZ CHARRY, lo define así: "El Salario, desde el punto de vista jurídico, es la remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta. Dentro de un contrato que es comutativo, es decir que implica cargo para ambas partes, la patronal está gravada - principalmente por la obligación de pagar el salario.

Dando al punto de vista social, su significado es diferente. Los diversos escuelas filosóficas por diferentes caminos y partiendo de puntos muy distintos, concurren todas a sostener que el salario es lo que el trabajador debe recibir por su trabajo, extendiendo no sólo a la calidad del mismo, sino a sus necesidades específicas familiares y sociales. De manera que la noción jurídica de salario se complementa con la noción económica o social del mismo, en el sentido de que no es solamente lo que se recibe por el servicio prestado, sino que, además, ese servicio prestado sea causa de una remuneración que sirva al trabajador por lo menos para atender, en forma decorosa, las necesidades familiares y sociales propias del núcleo con el cual convive.

El salario está integrado por todo lo que recibe el trabajador en forma permanente y habitual, y que directa o indirectamente implique remuneración o retribución de sus servicios.

LA LEGISLACION LABORAL COLOMBIANA, lo define así: * Art. 127 del Código del Trabajo.* * Constituye Salario no sólo la remuneración fija u

ordinaria, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, condiciones o participación de utilidades.

ALGUNOS AUTORES LO DEFINEN ASI: DURAND: " El salario es la contraprestación, debida por el empleador, por el trabajo realizado por el trabajador. La obligación del patrono tiene, pues, su causa, en la realización del trabajo".

PEREZ OTILJA: " Si el salario desde el aspecto político-social es la retribución del trabajador, desde el punto de vista jurídico es la retribución del trabajo".

LEON XIII, RERUM NOVARUM: " Entre los principales deberes de los hombres, el más importante es dar a cada uno lo que es justo. Sabido es que para fijar conforme a justicia el límite del salario, muchas cosas se han de tener en consideración; pero, en general, deben escindirse los ricos y los pobres que opinan en provecho propio a los indigentes y miserables, que toman ocasión de la pobreza ajena para mayores lucros en contra derecho divino y humano."

PIO XI. QUADRAGESIMO ANNO: " El trabajo no se estimará en lo justo, no se remunerará equitativamente sino se atienda a su carácter indi-

vidual y social. En primer lugar, hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia.

Cartagena, Mayo 19 de 1979

Doctor

JAIIME GOMEZ O'BIRNE

Decano de la Facultad de Derecho

Ciudad.

El estudiante IVAN F. DAZA RAMIREZ se dispone a optar al título académico de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas, efecto para el cual propone a sus examinadores una excelente tesis de grado, sobre aspectos relevantes del derecho laboral, y especialmente acerca del salario como retribución del trabajo.

La monografía del joven DAZA RAMIREZ se ofrece bajo el título lacónico y genérico de "EL SALARIO".

El tema es expuesto allí con sobrado brillo, en capítulos metódicamente ordenados que comprenden toda la extensión de la materia. De purísima inspiración social cristiana, en la obra se defienden con ardor principios legislados que tienden a preservar claros derechos del trabajador y a evitar que queden ellos a merced de circunstancias azarosas o de interferencias desleales y lesivas, capaces de desnaturализar el régimen que se ha instituido, por razones de orden público, para que quede protegida la clase asalariada de la sociedad.

En su trabajo, el graduando hace una descripción documentada y puntual de lo que ha sido el salario en la historia de las relaciones entre trabajadores y empleadores, y destaca el carácter que hoy tiene como retribución vigilada y protectora, no susceptible de reducciones mezquinas o temerarias.

Se trata, en general, de un opúsculo magnífico, bien logrado en su aspecto formal, y de gran interés por la bondad y actualidad de su contenido.

Como Presidente de Tesis, pido que el trabajo de DAZA RAMIREZ se le apruebe con aplauso.

Atto,


ANTONIO DE LA VEGA.

CAPITULO I

EL SALARIO EN LA HISTORIA

oooooooooooooooooooo

Los pueblos primitivos vivían bajo un régimen denominado "COMUNA - PRIMITIVA", por medio del cual toda la propiedad era colectiva y no existían clases sociales, todos trabajaban para todos en forma indiferenciada. La forma social básica era el CLAN o la TRIBU y aunque existían jerarquías sociales, éstas no eran clases. Existe una confusión entre éste concepto y clases, y cuando se habla de una sociedad comuniteria, en la época en que estudiamos, y socialista - en nuestros tiempos, se dice que habían clases sociales, porque había gente que mandaba y gente que obedecía pero ello no es así, puesto - que todo grupo necesita de alguien que coordine la actividad de los demás. Mientras que la existencia de las clases sociales implica, la existencia de estamentos que, se diferencian de otros no sólo por la relación jerárquica, sino por la acumulación de poderío económico.

Como estas comunas primitivas carecían de una base técnica para la agricultura y el pastoreo, todos los ciclos económicos estaban subordinados a factores geográficos, en los cuales vivieron, de tal forma que si habían perturbaciones climáticas, automáticamente sobrevenía al hombre, lo que les obligaba a guerrrear con los pueblos vecinos -

para arrebatarles sus alimentos. Fue éste razón de orden económico, lo que provocó la aparición del esclavismo, cuando los pueblos vencedores en sus combates subordinaron para sus servicios a los pueblos vecinos.

El espíritu de conquista entre las ciudades o tribus engendró guerras y con ellas llegó la ESCLAVITUD que fué la apropiación del hombre - por el hombre, aplicando a los prisioneros del enemigo cuyo trabajo fué gratuito. Al lado de la esclavitud existió también en el antiguo oriente, el trabajo libre, lo que se comprueba claramente por el Código de HAMMURABI, mandado a grabar por el rey Hammurabi de Babilonia más de dos mil años antes de Jesucristo. Este contiene disposiciones de orden civil, comercial, penal, administrativo y procesal. Según el Código de Hammurabi, se conoce en la sociedad de Babilonia tres grupos de hombres: Los hombres libres, los esclavos, y una clase intermedia, muchikos.

La esclavitud fué de dos formas: Doméstica y patrimonial. La esclavitud doméstica se originaba era en el nacimiento de la madre esclava, sea en el caso de la esposa de conducto irregular no repudiada por el marido. La esclavitud patrimonial fué voluntaria e involuntaria. La voluntaria se producía cuando el deudor insolvente daba en pago la servidumbre de su mujer, hijo o hija. La involuntaria procedía de la compra y venta de esclavos o del apoderamiento del deudor insolvente por su acreedor. La esclavitud voluntaria era por tiempo

delimitado, no así lo forzoso que no reconocía plazo. Así pues, la esclavitud no sólo tenía origen en las capturas bélicas.

En cuanto al aprendizaje y al salario, las disposiciones del Código de Hammurabi son las más antiguas que se conocen. Los artículos 188 y 189 se refieren a los aprendices: "Si un artesano ha tomado un niño para educarle y le ha enseñado un oficio, no puede reclamárselo, sino le ha enseñado su oficio ese educando puede volver a casa de su padre". El artículo 273 hace alusión al salario mínimo de los jornaleros así: "Si un hombre ha alquilado un jornalero, dará seis che de plata desde el principio del año hasta el quinto mes; desde el sexto mes hasta el fin del año dará cinco che de plata por día". El artículo 274 fija el salario del artesano, tejedor, cortador, ecastrer, picapadrero, carpintero y albañil.

El Salario en el Antiguo y El Nuevo Testamento

En las leyes de Moisés se encuentran varias disposiciones del Código de Hammurabi, lo que hace pensar a algunos que las constituciones de Babilonia ejercieron influencias sobre el derecho de los hebreos, siendo el Código más explícito en sus condiciones generales de trabajo. Vamos algunas disposiciones del antiguo Testamento: - "El mismo día te has de dar su salario y no dejarás se ponga el sol sin entregárselo, porque es pobre y suspira por él, de esa muerte no clamaré contra tí a Yavé y no cargaré con su culpa".

"A todo el que trabaja en tu provecho pégale al instante su salario y el salario del jornalero no permanezca en tu poder" (Tobies, cap. - IV, Vers. 14). Los textos que acabamos de transcribir nos prueban claramente la existencia para esa época de labor contratada con su remuneración consiguiente, poniendo cuidado en que el pago sea inmediato.

Nuevo Testamento

"He aquí que el jornal de los trabajadores que segaron vuestros campo, defraudado por vosotros, está clamando y las voces de los que segaron han llegado a los oídos del Señor de los ejércitos". (Epistro de Santiago op.v.6).

Régimen Labo

mástico y patriarcalmente pequeño. Su
ación, sino que desempeñaba un papel encubierto en la economía. Esto seguía teniendo como mira satisfacer las necesidades de la gran familia patriarcal. - El poder del Señor sobre sus esclavos era ya en aquel tiempo ilimitado, absoluto, aunque el campo de acción del trabajo de los esclavos aún no había llegado a desarrollarse.

La características definitiva de las relaciones de producción de la sociedad esclavista es la propiedad de los esclavistas no sólo sobre

los medios de producción, sino también sobre los mismos productores, sobre los esclavos.

Y si bien en el período de la esclavitud patriarcal se consideraba al esclavo como miembro de la familia, ya dentro del régimen esclavista de producción no cesaría ni siquiera la consideración propia de un ser humano. El esclavo estaba considerado como un objeto, perteneciente íntegramente e ilimitadamente a su señor. Los esclavos no eran solamente explotados, sino comprados y vendidos como bestias y su dueño podía incluso, meterlos impunemente. El trabajo del esclavo tenía un carácter abiertamente coercitivo. Se le obligaba a trabajar mediante la tigo y sus más leves faltas eran castigadas con severas penas. Se les marcaba a fuego, para poderlos capturar fácilmente si se fugaban. Muchos llevaban permanentemente un collar de hierro en el que aparecía grabado el nombre de su dueño.

El esclavista apropiábase del producto íntegro del trabajo de sus esclavos y los suministraba sólo la más mínima cantidad de medios de sustento lo suficiente para que no murieran de hambre y pudieran seguir trabajando para él. El esclavista no sólo se beneficiaba con el plusproducto, sino también con una parte considerable del producto necesario del trabajo del esclavo. El desarrollo del modo esclavista de producción iba acompañado por el aumento de la demanda de esclavos. El trabajo humano era, en aquel entonces, muy poco productivo y arrojaba

un exceso tremendo sobre los medios indispensables para el sustento del trabajador. Eso hacía que la economía esclavista sólo fuese lucrativa a base de explotar al trabajo de grandes masas de esclavos y de la baratura de la mano de obra esclavista. Los estados esclavistas del antiguo oriente sostuvieron incessantes guerras, encaminadas a someter por la fuerza a otros pueblos.

Bajo el Régimen Esclavista, el dinero no era ya solamente un medio empleado para facilitar la compra y venta de las mercancías. Fue convirtiéndose también en un medio de apropiación del trabajo ajeno, a través del comercio y la usura. El dinero invertido con el fin de apropiarse al plustrabajo y el plusproducto se convierte en capital, es decir en medio de explotación.

La producción, en la sociedad esclavista, perseguía como finalidad - lograr el producto excedente creado por el trabajo de los esclavos y apropiado por los esclavistas. La falta de interés de los esclavos - por el trabajo que rendían para sus dueños y la baja productividad - de ésta trabajo hacia que los esclavistas tuvieran que obtener el producto excedente empleando la colaboración en gran escala a base - de trabajo de masas de trabajadores esclavos y mediante la inhumana explotación de éstos. Este tipo de explotación debió su posibilidad al hecho de que los esclavos pertenecían en plena propiedad a los esclavistas y a la enorme afluencia de masas de esclavos baratos como resultado de las conquistas.

La ley económica fundamental del régimen esclavista puede definirse por tanto, como la elaboración de productos excedentes para ser apropiados por los esclavistas mediante la rápida explotación de masas de esclavos que les pertenecan en plena propiedad.

Grecia y Roma

Tanto en Grecia como en Roma, al igual que el antiguo oriente exigió el salario, al lado del trabajo gratuito de los esclavos que - aunque alimentado y alojados por sus respectivas masas, trabajaron únicamente en beneficio de éstos. En Grecia en los primeros siglos, el trabajo no fué motivo de desprecio. Sólo lo estableció como obligación en la constitución de Atenas y se permitió a los diversos colegios existentes, particularmente a los navegantes, darle así sus reglamentos internos, mientras no fuesen contrarios a las leyes del Estado.

En la Grecia clásica, se desprecia el trabajo manual y aún el de artistas fué considerado como actividad de esclavos. Estos se dedicaron en gran escala a la producción artesanal. El trabajo de los esclavos se empleaba también en el ramo de la construcción y en las minas de hierro, plata y oro. No faltaron empero, artesanos y obreros libres, que trabajaban por cuenta propia o mediante un salario determinado, quienes constituyeron dos clases de asociaciones de trabajo que no tenían carácter profesional, bajo el título de METAIRAS Y ERAZMAS. Las Metairas eran organizaciones políticas toleradas pero no re-

conocidas por la autoridad; las Hermas eran asociaciones fraternales - de socorro mutuo.

En Roma, el trabajo de los esclavos se utilizaba en grandes proporciones para la agricultura. La nobleza romana poseía grandes extensiones de tierra, los latifundios, en que trabajaban cientos de miles de esclavos. Estos latifundios se formaron mediante la usurpación de las tierras de los campesinos y de las tierras públicas pertenecientes al Estado. La depreciación del trabajo de los esclavos y el empleo de las ventajas de la cooperación simple permitían a los latifundios de los esclavistas producir el trigo y otros productos agrícolas a menor costo que las pequeñas tierras de campesinos libres. Los pequeños campesinos eran desalojados de sus tierras, caían en la esclavitud de la población urbana. La oposición entre la ciudad y el campo, que había surgido ya en la época del tránsito del régimen de la comunidad primitiva al régimen esclavista, fué acentuándose cada vez más.

Las ciudades se convirtieron en los centros de aglomeración de la nobleza esclavista, de los mercaderes, los usureros y los funcionarios - del Estado de los esclavistas dedicados a esquilmar a los grandes masas de la población campesina.

Los negocios públicos y el cultivo de las ciencias y las artes, alcanzaron en la antigüedad un considerable desarrollo, se concentraban en manos de la minoría esclavista y del resto de la población libre.

Se le ha atribuido a Numa Pompilio la primera clasificación de los oficios al dividir la plebe en siete grupos que fueron: MUSICOS, - ORFEBRES, CONSTRUCTORES, TINTOREROS, ZAPATEROS, BRONCEADORES, ALFAEROS y demás profesiones manuales. Los esclavos no tenían derecho a salario, sino a alimentos; si trabajaban para terceros, todas sus ganancias pertenecían a sus amos. Servio Tullio estableció tres categorías de obreros privilegiados, engrosando los demás oficios a la plebe o proletariado. Los trabajadores libres se agruparon en asociaciones llamadas "CELLERIA OPIFICUM" o Colegios de Artesanos, cuya aparición data desde Numa, y su existencia es atestiguada por la Ley de las XII tablas. Para otros autores dichos "Colegios" nacieron bajo el reinado de Servio Tullio.

Los citados colegios artesanales, en un principio y durante muchos años, apenas fueron organizaciones de tipo confesional y mutualista, más no instrumentos de importancia en la economía de la ciudad, su condición legal era poco conocida en Grecia, en Roma tuvieron períodos de prosperidad y decadencia, desde la monarquía hasta la República, época en que aún subsistieron.

No está establecido si en ellos tenían cabida los esclavizados al lado de los artesanos libres, ni cual ha sido la verdadera finalidad de su creación. Mario de la Cueva opina que los colegios artesanales originan al régimen corporativo, que es el sistema en el cual los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para

la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.

La Ley Julia

La ley Julia estableció el requisito de la previa autorización para fundar una nueva asociación, sancionándose con la pena de muerte a los que incumplían éste mandato, lo cual contribuyó a la creación de numerosas asociaciones de hecho toleradas por los poderes públicos, cuando se trataba de pompas fúnebres, zapateros, panaderos y otros proveedores de artículos de primera necesidad.

En el Imperio, las facultades de los "Collegii" fueron muy limitadas y cooperaron en la percepción de los impuestos, adquirieron el carácter de persona jurídica con derecho a tener patrimonio y pudieron darles su propio reglamento. Es notable la ausencia en ésta época de un régimen jurídico del trabajo, lo que es de fácil explicación si se recuerda que el salariado se encuentra excepcionalmente en Roma, ya que la mano de obra era administrada en gran parte por los esclavos, la única norma que parece referirse a la retribución, fijaba los salarios correspondientes a los miembros de los colegios públicos, la prestación de servicios laborales tuvo encaje dentro del contrato de arrendamiento, ofreciendo tres modalidades según recayera entre los casas, servicio u obras.

La "LOCATIO CONDUCTIO OPERATUM" o arrendamiento de servicios, consistía en la prestación remunerada de una cantidad de trabajo, por ejemplo, el contrato celebrado con el sirviente doméstico o con el jornalero.

El arrendamiento de obra o "Locatio Conductio Operis" versaba sobre la ejecución remunerada de un trabajo, como el transporte de cosas o personas o la elaboración de un objeto. El que se comprometía a ésto último, podía ejecutarlo cuando quisiera, sin someterse a los órdenes del arrendador, puesto que sólo se obligaba a poner a su disposición la obra acabada.

El problema de la remuneración libre del trabajo, pasó con la emancipación progresiva de los esclavos, a ocupar su puesto de importancia en la vida socio-económica de los pueblos, transformando la fisionomía jurídica de las relaciones entre capital y trabajo.

La Edad Media

Las invasiones bárbaras destruyeron todo el sistema político, social y económico del Imperio Romano. El aislamiento, la falta de comercio y la carestía de la materia prima, dieron a Europa un nuevo sistema político y social, el Feudalismo y una economía local.

En la Edad Media hay un retroceso de la evolución monetaria, se retorna en la primera etapa de la Edad Media denominada por los historiadores - alta edad media, a las relaciones primarias tales como el trueque, de-

bido a que al predicar la iglesia la teoría del amor y la caridad, - subordinó a una pequeña clase social, la nobleza, el trabajo de todo el pueblo, que pasaron a ser siervos de los nobles y no sólo debían pagar para ello sino que le estaban subordinados en su vida y honra, existía el llamado impuesto de pormada, por el cual el señor Feudal tenía la prerrogativa de dormir la primera noche con la sierva que - contrajera matrimonio, pasando por encima del marido.

Solamente apareció el salario en ésta época, en la denominada baja - Edad Media, en las ciudades llamadas Burgos, puesto que éstas escaparon al control del señor Feudal y dependían directamente del monarca y como no había necesidad de retribuir a quien trabajaba para otro dentro - del burgo, ésta retribución sólo era posible hacerla en dinero.

Los burgos alcanzaron un amplio desarrollo en ésta etapa debido a que hace su aparición en la primera fase del capitalismo: "EL MERCANTILISMO".

El Mercantilismo alcanza su más amplio desarrollo durante Luis XIV y su ministro de hacienda Colbert, quien fundó talleres imponentes de tapicería, talabartería, zapatería, etcétera. Uno de los más famosos - fué el taller de tapicería GOBELINOS, cuyos tapices adquirieron fama mundial, es de notar como una característica sui generis que estos talleres eran de propiedad del Estado y quienes trabajaban allí eran - salarizados del mismo; incluso Luis XIV mandó construir Versalles, todo el personal contratado por Colbert era asalariado de la corona de

Francia.

En Inglaterra existían igualmente burgos, empezaban a desarrollarse en consecuencia con el auge colonial Británico, pero aquí se vió la característica de que los talleres eran de propiedad privada y no estatales, alcanzando su más amplio desarrollo los astilleros de - SOUTHAMPTON y de LONDON que pertenecían a la compañía de las Indias orientales y el almirantazgo contrataba con ésta compañía la construcción de sus navíos, mientras que en Francia, los astilleros eran hechos por el Estado y la pertenecían a él tales como los de Brest y El Havre e incluso durante el reinado de Luis XIV a costa del tesoro público, se dificultó Dunquer que casi queda al frente de Dover en el - Canal de la Mancha.

Edad Moderna

Los artesanos de ayer, reunidos en el taller del capitalista, rendían un trabajo uniforme. Pronto sin embargo se reveló que algunos de ellos ejecutaban mejor unos trabajos u operaciones de trabajo, mientras que otros mostraban más facilidad para otros. Esto hacía que resultara más ventajoso confiar a cada uno concretamente la parte de trabajo para que acrediitare mayor destreza. Y de éste modo, fué implantándose gradualmente en los talleres con un personal relativamente numeroso - el sistema de la división del trabajo.

La división del trabajo dentro de la manufatura presupone la concen-

tracción de los medios de producción en manos del capitalista que es al mismo tiempo propietario de las mercancías producidas.

En la cooperación simple cualquier operario puede ejecutar consecutivamente todas las operaciones para producir un artículo. En la manufactura, en cambio, se especializa en la ejecución de una sola o de un reducido número de operaciones. Repitiendo día tras día la operación, el obrero llega a ejecutarla mejor y rápidamente, esto hace que el trabajo sea más intensivo.

La Edad Moderna coincide con la revolución industrial, es decir, con la segunda fase del capitalismo; en ella surge una nueva clase social, la clase obrera, integrada por los campesinos emigrados a los Burgo, que ilusionados por una nueva fuente de ingresos dejaron a un lado sus espacios de labranza, los Burgo de las tranquilas villas que eran antes, se convierten en las inmensas ciudades de hoy, es un crecimiento que - los sociólogos han denominado "Ciudades MONOGO", ésta época está influída por los ideales del liberalismo económico preconizado por Adam Smith y David Ricardo, estos preconizan que el salario es el precio del trabajo como mercancía. Existe una consuición generalizada en el sentido - de que, los fundamentos filosóficos del liberalismo de la escuela Manchesteriana, son los estructurados por los enciclopedistas franceses, nada más falso, hasta leer a Rousseau y su "Teoría de la VOLUNTAD GENERAL", a Voltaire, y a los demás para ver que, lo que ellos entendían por liberalismo era la obtención de la felicidad por medio de la par-

ticipación del pueblo, y que en ningún caso postularon la propiedad privada sobre los medios de producción como requisito sine qua non de un régimen liberal, ellos partían de que si en Francia había sido el Estado quien se había convertido en el propietario de los principales talleres y estílleres, así debía seguir sinéndolo más cuando que el gobierno estaría determinado por el sufragio universal y no por privilegios de sangre.

Fueron los ingleses de la escuela Manchestriana los que reinterpretaron todos estos teóricos y dijeron que para que un hombre fuera libre debía tener propiedad sobre los medios de producción y que los precios estaban todos sujetos a la ley de la oferta y la demanda.

Epoca Colonial

Las primeras fases de la conquista española en América sólo ligeramente se diferencian de las empresas llevadas a cabo, en igual sentido, por otras potencias coloniales de la época. Poco se habrían lanzado por rutas desconocidas en la búsqueda de hipotéticos míticos y perros sospechados por los geógrafos, de no haberles alentado la esperanza de ganancias extraordinarias. Esto explica porqué España realizó el descubrimiento y la explotación del nuevo mundo por el llamado sistema de "CAPITULACIONES", mediante los cuales el Estado cedía a sus vasallos parte considerable de sus facultades políticas y jurisdiccionales sobre territorios conquistados, a cambio de una

participación en los beneficios del descubrimiento. Ese tipo de concesiones a los conquistadores o a quienes financiaban las expediciones, sólo podía conducir a la rápida feudalización del Estado de América. Verdaderos señores feudales serían estos adelantados, Capitanes, Gobernadores, encargados de nombrar regidores de los cabildos y de repartir la tierra y la mano de obra indígena; la explotación de estos masas de indígenas sería la fuente permanente de sus riquezas. La rapidez con que se institucionalizó la esclavitud de los indios en los primeros asentos de la colonización, la práctica de cazares como perros de presa, el establecimiento de mercados de esclavos, las crudidades cometidas por los Españoles, dieron comienzo a una lucha entre frailes dominicanos y los españoles.

Cuando la política de la Corona y la acción de sus gentes consiguieron evitar que el régimen de trabajo se organizara en América sobre los basos de la esclavitud de los indios, los conquistadores se vieron precisados de buscar formas de explotación de la mano de obra aborigen compatibles con las leyes que habían otorgado la calidad de vasallos libres a los naturales del nuevo mundo.

El régimen esclavista fué sustituido por instituciones que establecían en la práctica, el trabajo forzado de los indígenas.

Aparecen los servicios personales, los Encomiendas y los Mitos.

Las leyes de Indias. Las Encomiendas. Los Mitos

Leyes de Indias: El descubrimiento de las nuevas tierras y la conquista de las comunidades indígenas que las habitaban requerían de una legislación especial, cuya elaboración era muy difícil, pues, se carecía de todo antecedente jurídico; las normas trazadas en relación a los musulmanes y corsarios del Mediterráneo eran inaplicables aquí. Las nuevas leyes exigían conocimiento y estudio previo de los comercios y especialmente de lo que era el indio en sí mismo.

Los acontecimientos en el nuevo mundo se sucedían rápidamente dificultando aún más la creación de normas jurídicas adecuadas. Día a día surgían problemas: la esclavitud, la encomienda, el repartimiento, el servicio personal, el rescate y el rancho, situación ésta que obligaba a la aplicación, por parte de los mismos autoridades coloniales y en la mayoría de los casos de disposiciones improvisadas.

La legislación india era carecia de disposiciones reglamentarias para su ejecución, las leyes no se complementaban con las instrucciones precisas de procedimiento y regulación; por esa razón se consideraban faltas de funcionalidad: "Las leyes se acatan pero no se cumplen".

Como consecuencia del gran debate surgido largo tiempo entre los dominicos como defensores de los indios y la Corona de España, ésta se vió obligada a encargar la recopilación de las leyes de Indias a dos de los más grandes juristas capítulos, Don Juan de Solórzano y Anto-

nio León Pinallo. Ellos reunieron, en un cuerpo armónico los millares de cédulas y provisiones que se habían expedido desde el descubrimiento, clasificándolas rigurosamente por materias y suprimiendo las contradictorias o derogadas. Así se formó el grandioso código publicado en 1.681, bajo el nombre de "RECAPITULACION DE LAS LEYES DE INDIAS".

En las leyes de Indias se habla ya de un salario justo, suficiente para las necesidades de la vida del印io, porque "en justo y conforme a mi intención, que los印ios han de trabajar y ocuparse de todas las cosas necesarias a la República y han de vivir y sustentarse de su trabajo, sean bien pagados y satisfecho esto y se les haga buenas tratamientos". (Rec. de las Leyes de Indias, Libro VI. Tit. XIII, ley 12).

Encomiendas

Servicios parciales: Consistía en repartir a los conquistadores grupos considerables de印ios obligados a prestar, sin remuneración al trabajo que realizaban.

Las Encomiendas: Se llamaban encomiendas, a un determinado número de印ios que la autoridad, en nombre del Rey, entregaba o encadenaba a los conquistadores, para que con ellos trabajasen en determinada porción de tierra; pero con el compromiso de sustentárselos y darles instrucción moral y religiosa. El español en tal caso se llevaba encomienda. Los conquistadores abusaron muchas veces del poder que ta-

nían sobre ellos, esclavizándolos, maltratándolos o empleandolos en trabajos excesivos.

resistir, -

...

L

En el tributo que pagaban los indios en anca, generalmente en trabajo personal. En la Colonia se llamó mita a cierto número de indios que se escogían por sorteo, en las poblaciones y en los campos, para emplearlos en los trabajos públicos, por un tiempo determinado. Los indios destinados a tales trabajos se llamaban "mitayos".

Esta institución no se extendió mucho en nuestra patria, como en el Perú y Méjico. Es cierto que con éste sistema se hicieron no pocas obras, pero en general, fué perjudicial, para los indios, los cuales tenían que separarse de sus familias y emplearse a veces en trabajos muy duros, o en clímax malmenos, que los debilitaban rápidamente. Muchos de los mismos españoles, y sobre todo la iglesia, protestaron en diferentes ocasiones, contra los abusos de la mita, y contribuyeron a atenuar sus malos efectos.

La Corona dispuso que se les pagara a los indios, el salario traeado por las autoridades. De igual manera se prohibió al traslado de los indios, durante el servicio de la mita, a climes distintos de los de su residencia habitual o regiones demasiado distantes de los pueblos.

Se mandó también que en todo circunstancia en que el sitio de trabajo estuviera situado a varias horas de camino de la residencia de los indios se les pagara un salario extra por concepto de viáticos de camino.

Los Resguardos y las Reducciones

Las tierras conquistadas se repartieron en forma benéfica para el desarrollo económico del país. Una parte se dió a los hijos de los conquistadores, y vino a formar las "haciendas" que ha tenido tanta importancia en nuestro desarrollo económico y hasta político y social. La otra se reservó para los llamados "RESGUARDOS DE LOS INDIOS".

Los Resguardos: Se establecieron para favorecer y defender a las familias indígenas. Consistían en determinadas tierras, escogidas por el gobierno, y que se daban a los indios para que las cultivasen y explotasen; pero les estaba prohibido venderlas. En los Resguardos, los bienes eran comunes, y ningún español podía entrar en ellos, ni tratar, por ningún medio, de quitárselos.

Las Reducciones: No pudieron establecerse casi, infotunadamente, entre nosotros. Fueron una de las más hermosas instituciones de la Iglesia, y especialmente de los padres jesuitas, en favor de los nivajes de América. Las más célebres fueron las Reducciones del Paraguay. Eran verdaderas comunidades de cincuenta a quinientas familias indígenas, bajo la autoridad de un misionero que los instruía, los -

gobernaba y los administraba justicia.

Reglamentación Laboral de los Indios

Una cédula real promulgada por el Capitán General en 1.551, fué la escogida por el presidente Venecio de Leiva, en asentos en que la concentración de indios en los resguardos determinó escasez de mano de obra en la economía privada. Era la siguiente:

1. Libertad de trabajo: "Que de su voluntad, y pagándoseles el justo precio, pueden los indios labrar y trabajar.
2. En cuanto a salario: Los indios podían exigir libremente el salario que desearan, y sólo en caso de que fueran excesivos los correspondía a los gobernadores y nunca a los patronos fijar un salario mínimo.
3. Jornada de trabajo: 6 horas diarias, 4 en la mañana y 4 en la tarde.
4. Descanso dominical remunerado.

CAPITULO II

APARICION DEL DERECHO LABORAL

Los autores parecen estar de acuerdo en señalar como origen del derecho del trabajo contemporáneo la división de clases que surgió a causa del nacimiento y el surgimiento del capitalismo industrial, de las luchas individuales sobre la libertad, y específicamente sobre la libertad en el terreno económico. La aparición en la vida social, política y comercial de los pueblos, particularmente en Europa, de una clase burguesa que, apoyada en las tesis de la libertad económica irrestricta, tomó para sí no sólo los instrumentos del mando, si no los bienes y elementos de la producción, expresión inequívoca del derecho de propiedad y de la propiedad privada, fué creando de contragolpe una vasta clase social desposeída no sólo de tales bienes, sino de la posibilidad de obtenerlos, y reducida por fuerza de los hechos económicos, a la necesidad de comprometer su fuerza de trabajo para subsistir. Esta clase es el proletariado, y en forma, se levanta y prograsa en un ambiente de franca hostilidad hacia las clases burguesas fuertes, las que, de su parte, poco repararon en el fenómeno social, político y humano que se avecinaba, impasibles como se encontraban de manera exclusiva en el proceso de explotación.

ción económica y de ascensoimiento de riquezas, por todos los medios lícitos e ilícitos.

El proceso de crecimiento del proletariado, su distanciamiento de las altas clases y, por tanto, de los gobiernos que son expresión de las mismas, toma inesperado impulso con el nacimiento de la grande industria y con la aparición en la historia de la época denominada capitalismo industrial. La demanda cada vez mayor de mano de obra es medida que aumentaba el número de empresas y el poder industrial de éstas; el abandono de los campos por los trabajadores, atraídos por la posibilidad de mejores salarios y halagados por posibles comodidades materiales, va haciendo que aquella ~~vez~~ adquiera dimensiones gigantescas, aunque desordenadas al principio, tanto desde el punto de vista disciplinario y doctrinario, como por el desamparo o la indiferencia oficiales.

Pero, antes de seguir, conviene hacer un paréntesis para señalar un punto importante. No se cree que entre de la época en que históricamente se puede ubicar con más o menos exactitud la aparición del proletariado y del moderno problema social, no hubo sistemas o regímenes especiales de trabajo, ni métodos jurídicos o ajurídicos para su tratamiento. Por el contrario, los hubo y de tan notorios perfiles, que muchos tratadistas se remontan a ellos y a las formas organizacionales que supusieron en su hora, para tratar de encontrar allí el origen del moderno derecho del trabajo. No se extraña entonces

cas, dentro de éste terreno, hallar la afirmación de que los llamados colegios de artesanos o collegia opificum de la antigua Roma encierran en su estructura los orígenes de las corporaciones posteriores de la Edad Media; y que éstas a su turno, son el principio de dos elementos conocidos en el actual derecho obrero: la subordinación, como soporte del contrato individual, y el sindicato, como servicio fundamental de la lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores.

Los citados colegios artesanales, parece que tuvieron su origen bajo el reinado de Numa Pompilio. En un principio y durante muchos años, —apenas fueron organizaciones de tipo confesional y mutualista, más no instrumentos de importancia en la economía de la ciudad.

De su historia se desprende que durante el período de la República —no tuvieron mayor significación, y como el advenimiento del trabajo esclavista, consecuencia de las victorias guerreras de la antigüedad, desplazó sus miembros del escaso oficio que ejercían, sus organizaciones se dedicaron a servir bajo pago a líderes políticos, por lo cual Julio César, al llegar al poder, debió disolvérlos. De ellos no queda ningún recuerdo distinto del anotado y al hecho de haber tomado especial desarrollo bajo la época imperial, recibido de ellos algunos privilegios como el de confeccionar estatutos; no habérselos permitido constituirse con autonomía y personalidad jurídica, y haber desaparecido, sin dejar huella de importancia para lo que más tarde iba a ser —el problema social y sus fórmulas de solución.

Pero otros más consideran que el origen, tanto del que hoy es llamado derecho individual como colectivo del trabajo, se encuentra en la estructura, y sobre todo en las formas de evolución que fueron adquiriendo las corporaciones medievales. Estas entidades tienen una correspondencia cronológica con la etapa económica que los especie-
listas denominan economía de la ciudad, y que subsiguió a la de la economía familiar. Ya en esta etapa, la ciudad, como defensa natural, procuró bastores a sí misma, y es entonces cuando se origina el régimen corporativo, que es el sistema en el cual los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.

La vida y la estructuración interna de las corporaciones podrían sintetizarse así:

Eran grupos de producción y distribución económica integrados por tres clases o grados: Aprendices, en la base, Compañeros, en el medio, y Maestros, en la cumbre. Algunos autores sostienen que una verdadera corporación era una especie de federación o unión de varios talleres, de propiedad de un solo maestro, donde labraban varios aprendices. Otros afirman que cada taller donde hubiere un maestro, un aprendiz y un compañero, era ya una corporación. Sin embargo, parece que la primera definición se acopla más a la naturaleza de las comentadas entidades. El trabajo se hacía por el denominado sistema de clientela, es decir, a pedidos de clientes o personas

conocidas, y en ningún caso en serie, aún cuando fuese pequeña, para personas desconocidas o innombradas.

La organización interna giraba alrededor de la autoridad y disciplina familiar del maestro y bajo su inmediata dirección. Tuvieron sus estatutos propios confeccionados y aplicados por la institución denominada "El Consejo de Maestros", entidad que, además, fijaba los precios, controlaba la compra de materiales y la producción y distribución de artículos.

La organización interna era de una rigidez que llegó a ser insostenible. La delimitación de los oficios era rigurosa y nadie podía tener más de un taller o pertenecer a dos de ellos, ocuparse en oficios o -confecciones de obras diferentes de aquellas para las cuales había sido aceptado o clasificado y en donde venía laborando. Un acto contrario a estos postulados era castigado implacablemente con la expulsión del taller respectivo, lo cual, para entonces, y dada el carácter de organismo cerrado y realmente oligárquico que las corporaciones tenían, -significaba la miseria para el sancionado.

Ciertamente, los llamados compañeros recibían un salario que, según -algunos-, correspondía a lo que la moderna técnica económica denominaba jornal o pago por mano de obra. Pero, a pesar del movimiento de -entonces, surgió para que ese salario fuese suficiente y justo, y no obstante intervenciones continuas como la de Tomás de Aquino, que orientaba ese sentido de justicia hacia el beneficio del trabajador,

es un hecho cierto que el régimen salarial estuvo guiado casi exclusivamente con un sentido de ventaja patronal, pues tuvo por objeto - evitar la libre competencia entre maestros y dueños de talleres; de donde ese aspecto no puede tomarse como antecedente del movimiento reivindicativo posterior que, fundado parcialmente en la búsqueda de mejores salarios, iba dirigido esencialmente a la defensa del proletariado, sin contrarmando los intereses de la poderosa clase económica.

Los años fueron haciendo cada vez más difícil la situación de los compañeros y los aprendices, pues a medida que los dueños de talleres se iban haciendo al monopolio de la situación económica, fueron extremando las condiciones y los requisitos para admitir, tanto en el terreno personal, como desde luego, en el de carácter económico, una competencia. Se afirma que la calidad de maestro, fruto de largos decenios de servidumbre, llegó a convertirse en patrimonio de la ancianidad. Sobreviva entonces al primer factor de disolución de las corporaciones con las esporádicas, primero, y después constantes sublevaciones de los compañeros, movimiento que se conoció más ampliamente en Francia y Alemania. Se buscaba con ello un mejoramiento económico y quiebrar las duras condiciones de acceso a la posición de maestro.

Los fundamentos de importancia, a nuestro juicio, presenta lo dicho hasta aquí para buscar en ellos algún fundamento serio al moderno derecho del trabajo: la sujeción, particularmente de los compañeros a la autoridad de los maestros, y la insurgencia de los mismos para buscar

condiciones de vida.

Respecto a lo primero, si bien es cierto que dentro de la corporación, como entidad, no cabía más autoridad ni forma de ejercerla que la de puro carácter familiar, también lo es que, por lo menos, presenta algunos rasgos que podrían permitir su similitud con la actual subordinación, elemento capital para la definición jurídica del contrato individual del trabajo. Se desprende ello de la obligación del empleado no sólo de recibir y de acatar órdenes, sino de someterse a reglas e instrucciones de trabajo. Y aunque es verdad que el derecho del trabajo no ha exceptuado para el trabajador las obligaciones de él nacidas, como obligaciones de resultados sino de medio, en lo cual hay una diferencia sustancial con el régimen de trabajo en las corporaciones, - no obstante ello, decimos, podemos aceptar aquel factor como un antecedente de importancia en cuanto a la posterior configuración del contrato de trabajo.

En lo tocante al segundo, es decir, a la insurgencia de los compañeros, Altamira, en su historia de España, y al referirse a los que ocuparon en las corporaciones valencianas, considera que son el antecedente del actual sindicato. No creemos que le falte razón, especialmente si se considera que la moderna organización sindical tuvo, desde sus primeros tiempos, un claro sentido de pugnacidad clavista, y - una misión de lucha abierta contra las altas clases económicas para - defendidas de sus acometidas y buscar mejor situación económica y so-

jores condiciones de trabajo.

Y no otra cosa fué lo ocurrido en el eslabón humano que ocupaba el grado medio de las corporaciones, el elemento que a la postre vino a integrar, como untes lo anunciamos, el movimiento del proletariado.

Pero conviene dejar en claro que, contra la afirmación muy general de que el sindicalismo moderno tiene su origen en las corporaciones de que nos hemos venido ocupando, no fué en ellas, consideradas como entidades en sí mismas, sino en los fenómenos de su evolución, en los hechos que determinaron su desintegración y en los grupos humanos sobre los cuales la conducta ambiciosa y monopolística de los propietarios y maestros ejerció su mayor influencia y produjo más sensibles consecuencias.

La teoría política que informó la Revolución Francesa, estuvo permitiendo y corruptores a las corporaciones no sólo como método de trabajo, sino por el principio de asociación que implicaban. Para los primeros doctrinarios de la libertad individual era un atentado contra ella el trabajo en sociedad y cualquier actividad que directa o indirectamente significara un límite a la libertad irrestricta de que debían gozar las personas en el terreno económico y político. De otra parte, las mismas corporaciones habían terminado por hacerse odiosas ante la nueva clase ilustrada, por sus procedimientos de sujeción y acaparamiento. Y así, cuando advino el movimiento revolucionario, en 1789, ya las corporaciones habían sufrido un primer golpe con el edicto

to de Turgot, que les suprimió; y si bien es cierto que más adelante fueron restablecidas, ya maltrechas y desacreditadas y sobre todo representando un obstáculo para que la burguesía librara sin embarazos la batalla contra la nobleza señorial, encontraron su final en uno de los primeros decretos de la Asamblea revolucionaria de Francia, — que los hizo desaparecer de la vida económica y jurídica.

A parte de lo anterior, debe recordarse que la lucha por el derecho del trabajo, como lo afirmamos el principio, ha tenido otros motores, otros suficientes, orígenes nuevos, justificaciones más lejanas y más preciosables que los que acabamos de estudiar.

Así en el terreno jurídico, vencida la etapa mediocional, se observan dos consecuencias principales:

- a. La indefensión obrera, merced a la negativa del derecho de asociación y al desentimiento del Estado por su suerte.
- b. La imposibilidad del obrero, consecuencia de lo anterior, de procurarse a través de medios judiciales una reparación a sus daños patrimoniales y morales; pues el derecho revolucionario y el civil, más adelante, apoyado en preceptos del derecho romano, sólo reconoce la facultad de solicitar la revisión del contrato por lesiones enormes, lo cual supone, en la teoría y en la práctica, la existencia entre los contratantes de un supuesto falso, al menos para el trabajador: la libertad y la igualdad contractuales.

CAPITULO III

ORIGEN Y EVOLUCION DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

REPRODUCCIONES AUTOMATIZADAS POR COMPUTADORAS DE LOS DOCUMENTOS

Antes de entrar en materia, remontémonos al pasado y paseemos un poco en la forma primitiva que vivió el hombre de esa época, y en los medios precarios de defensa que adquirió para la superación de peligros enfrentados en su lucha contra la naturaleza para su supervivencia. La necesidad lo condujo a las cuevas para guarecerse del frío y almacenar alimentos para períodos de escasez. El crecimiento familiar puso término al nomadismo y sentó sus raíces en formas sedentarias; de este cambio fundamental surgen los basamentos de organización, como el de autoridad, al principio ubicado en el más anciano, más tarde en un consejo - de ancianos y finalmente en el más fuerte o el más sabio.

Organizada la autoridad, aparecen nuevas necesidades, como la administración de justicia y del tesoro público para atender a los gastos demandados por el gobernante y sus agentes; de un ejército permanente - para repeler los ataques de los invasores, como sentido de provisión, y funcionamientos de servicios públicos y privados, para bien de la comunidad. Así, uno a uno, nacen nuevos medios para satisfacer las necesidades de los asociados. En la proporción que los hombres se multi-

plican, aparecen diferencias económicas y sociales, como secuela de capacidad de lucha de cada uno y de imposición en la sociedad; los adueñados acumulan ganado y tierras, y forman la casta de poderosos frente a timidos e incapaces que se quedan a la saga en pretensiones y recursos; si no poder o no querer desarrollar una actividad independiente y personal, se ven precisados a buscar el apoyo de los fuertes y se entregan a su servicio; si fuerte se hace más con el apoyo de los siervos, conquista pueblos, impone su voluntad y los toma para sí como si fueran cosas a bestias; la esclavitud se legaliza por conquista o compra de la libertad y es medio de producción para el señor y el Estado.

Siervos entregados y esclavos conquistados o comprados, forman la sociedad de desposeídos que tantos problemas van a presentar en el futuro. El hombre, la desnudez, la carencia de techo, las enfermedades y la vejez, son fermento de inconformidad y rebeldía contra la opresión. Para reparar el daño, se hacen ensayos que nada resuelven; brotes sielados - de hombres o familias que pretenden ayudar a los desvalidos, acciones - insulares de socorro u organizaciones de desparecidos para superar la miseria.

En Egipto se organizan instituciones de ayuda mutua para los casos de enfermedad. En Grecia se hace otro tanto con los residentes en colonias y se auxilia a los ciudadanos, que debido a incapacidad, no pueden alegar recursos para su subsistencia. Con sentido de previsión, el Estado aduce a los hijos de los guerreros fallecidos en su defensa.

Entre los judíos nacen principios de solidaridad humana, como lo podemos apreciar en éste hermoso pasaje de El Eclesiastés, capítulo IV, versículos 8 a 10: un hombre solo que no tiene heredero, ni hijo, ni herencia; sin embargo no pasa de afeitarse, ni se harto de bienes sus ojos; ni le ocurre preguntarse a si mismo: yo para quien trabajo? Y porqué me privo del uso de estos bienes? Venidad es esta también y aflicción grandísima del ánimo.

El Imperio Romano no fué indiferente a la previsión. Es sabido que los gobernantes repartían trigo al pueblo y la prodigaban toda clase de diversiones con fines políticos y demagógicos; era el tamor al populacho y a las legiones para conservar su efecto; las instituciones especiales como los militares, concedían una indemnización en caso de traslado o retiro; los de artesanos costearon los gastos de entierro de los ejecutados. En su magnífica obra "Historia de las Corporaciones de Oficio", Martín Saint-Léon clasifica las instituciones romanas en colegios públicos y privados; los primeros comprenden todas las profesiones necesarias a la subsistencia del pueblo, y, en consecuencia, indispensables a la seguridad del Estado, como los boteros, los panaderos, los salchicheros, etc; los segundos estaban formados por aquellas personas que ejercían alguna de las profesiones siguientes: Los argenteri-banqueros y prestamistas, los lapidarii y murorii-ásteros en piedra y mármol-, los centenari-fabricantes de sartas-, los negotiarios vino-mercaderes de vino-, los medici y los profesores-médicos y profesores-, los alfareros,

maestros, agujadores, etc.

Mas estos instituciones, fuere de ventajas económicas, no tenian otra finalidad que el reconocimiento de auxilios funerarios y en ocasiones de limitadas prestaciones económicas para huérfanos y viudas.

El cristianismo mediante el ejercicio de la caridad, se dedica a la protección de los desamparados y coloca un tono alegre en ese gris panorama de la sociedad pagana; es una consecuencia del amor al prójimo, mediante el cual cada quien da en la medida de sus capacidades; así el que tiene más, dí más, al que tiene menos, dí menos, y al que nada tiene, nada da. Estas prácticas son semilleros de preocupaciones de los gobernantes por encontrar soluciones que pongan fin a las contingencias y a sus secuelas.

En los países germánicos y anglosajones, se organizan las gildas; los guerreros paganos eran dados a los fastos, en los cuales nace la fraternidad entre asistentes, con la obligación de defender la vida y honra de quienes disfrutan de los placeres de la mesa.

Los autores clasifican las gildas en tres categorías: gildas religiosas o sociales; gildas de mercaderes y gildas de artesanos. Necesariamente las religiosas, como asociaciones de defensa mutua o asociaciones místicas para otorgar a ciertos servicios de sus integrantes. En cambio, las gildas de mercaderes y las de artesanos tienen como finalidad la protección de sus personas y bienes y, además, las de asistencia mutua.

Todos los riesgos, todos los accidentes que pueden sobrevenir en una existencia humana, son previstos en los estatutos; la guilda socorre a sus miembros enfermos, los asiste en toda ocasión, honra la memoria de los cofrades difuntos y se encarga de educar a los hijos, e incluso hasta de atenderlos. Si alguien de la guilda dice la Constitución de los Sestros de Londres-, cas en la miseria y se haya de sin medios de subsistencia, recibirá, cada semana, siete peniques durante su vida. También se entregaban recursos a los peregrinos.

Con posterioridad al nacimiento de las guildas surgen en Francia las Corporaciones de Oficios, al parecer, como el renacimiento de las antiguas corporaciones romanas, que tanto florecieron en la Galicia antes del siglo y que desaparecieron debido a las invasiones y a las guerras permanentes; en el siglo XII las vemos de nuevo como instituciones bien organizadas, como si durante todos los siglos anteriores hubiesen existido en un permanente funcionamiento clandestino; puede que éste sea uno de sus orígenes o que lo tengan en las guildas gremiales a su creación sea autónoma. Lo cierto es que están en todo su apogeo en el siglo strés citado y en forma especial en el XIII.

La unión de obreros, en un mismo pensamiento y una misma mística, favorece la aparición del corporativismo bajo un régimen de libertad política para organizarse. Se desarrollan las primeras corporaciones en Flandes, Artesia y la Picardía. Los albañiles que construyeron catedrales, se unen en un constante anhelo de superación y son los artistas los que

En la Europa esos portentosos monumentos de la arquitectura medieval; los tejedores y orfebres, los maestros y zapateros, los paletos, bolseros, panaderos y ceramistas, y en general, todas las personas de un mismo oficio, se unen con un pensamiento plasmado en los estatutos, con fines de servicios y de protección profesional.

La corporación estaba dividida en tres clases de artesanos: "Aprendices, criados y maestros; los que instruyen, los que sirven y los que mandan". En forma fija se ingresaba por el primer escalón; terminado el aprendizaje, se adquiría el grado de criado y obrero y podía contratar libremente con el maestro las condiciones de trabajo y su remuneración; si no le satisfacían tenía plena libertad para contratar otro.

Es de notar que entre los deberes del maestro para con el aprendiz estaban los de albergarlo, alimentarlo y vestirlo; los gastos por enfermedad corrían por cuenta de los padres.

La corporación gozaba de todos los derechos civiles. Podía contratar, estipular, obligarse por intermedio de sus representantes naturales y legales, los juzgados de oficio. Poseía un patrimonio; disponía en propiedades de sus artes y soportaba, por el contrario, diversos cargos.

En los estatutos de las corporaciones se regulaba la jornada de trabajo, decían que no era justo ni beneficioso agotar al obrero; la determinación de la jornada de trabajo no debe, ser pues, abandonada al libre arbitrio de los patronos, sino que, por el contrario, debe ser respetada

tado por los estatutos de cada corporación, de acuerdo con la equidad y las costumbres.

La casi unanimidad de los estatutos la fijaban al aparecer el sol o a la hora que solía amanecer. Para muchos oficios, la señal precisa del comienzo del trabajo la daba el sonido del cuerno que anunciaría la terminación de la vigilia nocturna.

En cambio al trabajo no terminaba a la misma hora para todos los oficios. Algunos concluía a la caída de la noche, es decir, a una hora variable, conforme a las estaciones. Al contrario, la señal era dada por la campana de la iglesia vecina que indicaba la terminación de la jornada o por el primer pregónero de la noche.

El motivo más general tomado para justificar ese límite de la duración del trabajo era el temor a que la fatiga del obrero y la insuficiencia de la luz no ejercieran un influjo dañino sobre la calidad de la fabricación.

Por excepción, algunas corporaciones autorizaban el trabajo nocturno. De todos modos, esa jornada extraordinaria no podía prolongarse más allá de la puesta del sol. La jornada obrero podía sí, mediante un salario suplementario, alargarse dos o tres horas.

Se establecían también días de descanso obligatorio, así: Los domingos del año, y los días de festividades religiosas, que ascendían a 27, a estos debíamos añadir las fiestas del santo patrón de la cofradía, los de los santos patronos de la parroquia, de cada maestro en particular,

de su mujer, etc. En resumen, el trabajo se suspendía cada año durante unos 60 a 65 días.

El oficio era vigilado permanentemente por maestros y jurados, para comprobar la ejecución de las obras, las contravenciones y asegurar su represión. Los jurados tenían la misión de realizar visitas domiciliarias, examinar los artículos y sancionar aquéllos que no estaban de acuerdo con los estatutos del oficio. Pero su autoridad no iba más lejos; no podían por sí mismos aplicar penas; únicamente el proboste de París podía hacerlo.

La condena más común era la multa. El producto de esa multa se asignaba en su mayor parte al rey y el excedente a los jurados. También con frecuencia se ordenaba la confiscación de la obra mal hecha.

Los comparecientes verificaban la venta de los artículos manufacturados en el taller del maestro; existía la libre competencia la cual fué muy difícil de controlar y reglamentar. Para poder vender barato, los fabricantes debían comprar a bajo precio la materia prima y los más pudientes adquirían grandes cantidades para imponer los precios en el mercado.

En cuanto se refiere a prestaciones especiales por enfermedad, desocupación e incapacidad, tenemos que los artesanos de un mismo oficio organizaban Cofradías con este finalidad; al parecer, eran como nuestros actuales Caixa de Previsión, con algunos fines semejantes, pero unidos

en un profundo sentimiento de piedad. La Cofradía se encargaba de fundar instituciones especiales para el ejercicio de la arridad, mediante las cuales se socorria a los sacerdotes enfermos e inválidos de la corporación; se ayudaba a los huérfanos y se les procuraba el aprendizaje de un oficio, y, en algunos casos se pagaban auxilios en dinero a los enfermos. Los cofrades debían pagar determinadas cuotas para estos servicios, se pena de perder el derecho si no lo cubrían durante más de seis meses.

La sociedad así organizada bien podía buscar la manera de superar sus deficiencias hasta obtener ajustes institucionales; pero los abusos comenzaron a presentarse. El afán de monopolizar en manos de unos pocos el gobierno de las corporaciones y el temor a la creciente competencia provocan una guerra de servicios entre los maestros y levantamientos insuperables para ingresar al maestrazgo, entre otros, la obligación de servir determinado número de años como compañeros, la otra muestra, las bancas a los juredes y maestros y pagos a fetas y al rey; los gastos de manada imposibilitan el arribo de un artesano a la categoría de maestrazgo; y si a ésto añadimos el creciente costo de la vida y descompensación con los salarios, encontramos una contingencia de lancia social que distancie a los hombres en vez de unirlos, como era el propósito inicial de las corporaciones.

El deseo de los maestros de enriquecerse a costa del sacrificio de los obreros y los aprendices, el afán de perpetuar su título y de hacerlo -

hereditario, y la intervención real para convertirlos en cuerpos administrativos, desencadenan la tempestad, débilmente contenida por los principios religiosos, fundamento de unidad de las instituciones corporativas; la decadencia iniciada en el siglo XVII se precipita y se convierte en disolución. Turgot y los economistas de su escuela los sacan en nombre de la libertad: "Nada de aprendizaje ni de compromiso, ni de obra maestra. Libertad para todos, hasta para el artesano, de establecerse y trabajar, y de trasladarse de una ciudad a otra. Los artesanos no estarán más unidos por los vínculos de la asociación"; y en nombre de esa exhalada libertad, se llega al extremo de prohibir a los artesanos de asociarse libremente. Paradojas de los procesos sociales, para llegar más tarde a encontrar en el sindicato el arma más poderosa de defensa de los intereses de los masas de trabajadores.

Turgot dicta un edicto mediante el cual ordena la supresión de las corporaciones e inaugura en Francia la libertad de trabajo, pese a la resistencia del parlamento. El triunfo de Turgot es efímero, por cuanto en el mismo año se reconstituyen las corporaciones y se da una nueva reglamentación; los maestros claman por el retorno a la organización anterior a 1.776; en el Parlamento se toman nuevas fuerzas los ideales de supresión; en él no tienen ningún vocero las corporaciones y mediante la ley 14, de Junio de 1.791, llamada ley de Chappallier, se prohíbe toda forma de asociación profesional. Fue éste el malnacólico fin de

una institución que mediante siete siglos constituyó el basamento de la organización del trabajo, para dar paso al imperio del individualismo. La libertad absoluta surgida de la supresión de las corporaciones, se trocó en angustiosa esclavitud obrera y en el imperio del más fuerte; el egoísmo de los patronos y el abandono de los trabajadores fué el nuevo panorama de la organización del trabajo.

En esta forma, bajo estos principios y estas normas, el trabajador fué entregado a una nueva especie de esclavitud sin reglamentación, porque tanto él como el patrono eran enteramente libres para contratar las condiciones que acordase; el patrono, por el sistema del hombre, impuso el obrero jornada de 16 hasta 20 horas con jornales inferiorísimos, que no alcanzaban al trabajador para la subsistencia persona y mucho menos para la de su familia. Niños hasta de 4 años fueron a trabajar a las minas y mujeres casi impúberes laboraron junto a los hombres corrompidos por las necesidades, el ambiente y las ideas que acudían a la humanidad. Niños y niñas en ocasiones tenían que trabajar con los hombres, todos casi desnudos, en las explotaciones mineras. Hubo una época en Francia en que moría el 50% de la niñez trabajadora. Los pequeñuelos eran azotados por sus patrones de madera para que lo fueren los esclavos en los antiguos tiempos, encerrados a las máquinas para que no pudieran huir.

La historia narra cómo algunos capitalistas ingleses hizo trabajar a sus obreros durante 48 horas sin descanso ni tregua, obligándoles a dormir en el pavimento, hambrientas y desidenciadas. Pero no era solo el trabajo fu-

menino lo que apetucion estos gatones de la riqueza; era también la honra de los desgraciados que caían en sus redes; y no violaban únicamente a las mujeres sino también a los niños. Y el Estado controló - Indiferente esta explotación por cuanto su intervención cortaba la libertad individual.

Reducido al trabajador a sus propias fuerzas, no encontró la protección que antes posiba; para remediar las engustias agravadas por la intolerancia de los patronos, fué menester restaurar la caridad cristiana y la beneficencia, ejercida por el Estado con el nombre de asistencia; se atendió a los inválidos, a los necesitados, a los huérfanos, a los desocupados. Pero como el Estado paternalista no podía asumir su protección sin cálculo ni método, por la carencia de recursos, la miseria fué el común denominador de las preocupaciones sociales; el Estado fomentó entonces la organización del ahorro como práctica de la previsión. Pero el ahorro, dice Carlos Posada en su libro Los Seguros Sociales en España, supone acumulación de medios contra posibles acontecimientos o peligros que se ignoran; acumulación de medios que cada individuo realiza por sí sólo.

Tan pobreza fué la situación, que el Estado indiferente respetuoso de la libertad, se vió obligado a intervenir en las relaciones del trabajo; se dictaron las primeras leyes sobre salubridad, jornada, descanso, etc. Estas soluciones, aisladas y caprichosas, no podían satisfacer las justas aspiraciones de un proletariado hambriento y al dolor y la necesidad

sebraron el espíritu de clase y tal vez la piedra angular de la solidaridad. Como arma de defensa nace el Sindicato y a su nombre se crean cajas de seguros mutuos, tendientes a proteger a los obreros en sus constantes necesidades, como la cesación de ingresos por desempleo o enfermedad, invalidez o vejez.

Mientras tanto, en España se organizan MONTEPIOS con el fin de proteger a las viudas y huérfanos, ampliándose más tarde su radio de acción a los casos de invalidez y vejez y no poca a los de enfermedad y muerte.

En 1.761 se funda el Montejo Militar con los descuentos de los sueldos generales de los soldados y oficiales; la única finalidad de esta organización era proteger a la viuda y a los hijos del militar.

Otros montepios se crean para empleados públicos, trabajadores rurales y profesionales, como médicos, abogados, boticarios, arquitectos, etc. La derrota de estas iniciativas suscita nuevas soluciones; las compañías privadas de seguro, en porcentajes de desarrollo económico, presentan un plan de seguros mercantiles para cubrir determinados riesgos profesionales.

El progresivo desarrollo industrial implica al empobrecimiento del proletariado por el abuso de los patronos con la permanente indiferencia del Estado, debido a la profunda fe en el liberalismo económico en vigor; para entonces ni el sacerdote ni el mutualismo, ni el seguro mercantil pro-

sistem soluciones radicales alpujante expobrevimiento de los males y la incontenible sed de riqueza de los individuos.

Frante al fracaso de las soluciones anteriores era indispensable estudiar nuevas fórmulas; centrar en el paese y aprovechar la experiencia; el Estado no podía continuar inmóvil, suentado en el principio de la no intervención; o intervenir obiertamente en la regulación de las relaciones del trabajo, o el catolicismo social era incontenible. Fue entonces cuando el emperador Alfonso Guillermo I, en su memoria al Reichstag del 17 de Noviembre de 1.881, anuncio un programa de política del trabajo, cuyos fundamentos esenciales reclossen en la organización del régimen de Seguros Sociales Obligatorios.

En 1.883 al gobierno presentó al parlamento un proyecto de ley orgánica del Seguro de Enfermedad, el cual, con alguna resistencia, fué aprobado; y quién lo creyera, la mayor oposición al sistema se encontró de parte de los obreros, por cuenta creían que los iban a encadenar al Estado. En 1.884 se aprobó la ley de seguro de accidentes de trabajo y en 1.889 la de vejez e invalidez.

El 19 de Mayo de 1.891 se alza la voz autorizada del Papa León XIII, - con su Encíclica RERUM NOVARUM para defender valientemente el derecho de propiedad y a los trabajadores; en la protección de éstos, propone por la organización de los Seguros Sociales, cuyos primarios resultados aseguraron éxitos en Alemania. Muchos siguen al ejemplo de esta nación y crean, sobre sus mismas bases, instituciones iguales. En 1.911 Inglate-

tece los de un gran impulso y se coloca a la cabeza de las naciones en cuestiones de previsión social.

El período de organización de los seguros sociales, nacido en 1.903, termina en 1.918 con el retumbar de los cañones, que marca una nueva época a la humanidad. Desde 1.919 hasta 1.939 la expansión es completa y viene un ajuste de sus principios y de su organización administrativa, sobresaliendo, desde luego, como un deber del Estado, en su política social.

La Organización Internacional del Trabajo - O.I.T. - nacida por el tratado de Versalles, es el organismo que mayor impulso ha dado a la política social internacional desde su fundación.

Su acción se ha desarrollado a través de convenciones y recomendaciones. Los primeros tienen fuerza obligatoria para los Estados que los ratifiquen y las segundas, son expresión común de mejorar las condiciones sociales de los pueblos.

Así tenemos los convenios sobre accidentes del trabajo: los números 12 de 1.921, 17 y 19 de 1.923. El primero extiende a los trabajadores agrícolas los beneficios existentes en la industria. El 17, sobre indemnización por accidentes del trabajo, determina asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica a las víctimas de tales accidentes; indemnización en forma de renta en caso de accidente, seguido de defunción o de incapacidad para el trabajo. Sustitución de la renta por capital cuando se garantice al uso razonable del 61. Pago de indemnización en caso

de incapacidad temporal, por lo menos a partir del quinto día del accidente.

Indemnización suplementaria a accidentados que tengan necesidad de asistencia constante de otra persona.

Medidas para el control y revisión de incapacitados.

Suministro y renovación de aparatos de prótesis y ortopedia, o indemnización sustitutoria para ello.

El Convenio 19 del mismo año, sobre igualdad de trato en materia de accidentes del trabajo a los extranjeros y a los nacionales, sin limitación de residencia obligatoria.

Actua asistencia entre los países para facilitar la aplicación del convenio.

En enfermedades profesionales, se fijan las normas en el convenio 18 de 1.925.

En enfermedad común, las prestaciones quedan reguladas en el convenio - 24 de 1.927 y se acuerda indemnización en metálico hasta por 26 semanas; asistencia médica y suministro de medicamentos y remedios terapéuticos - suficientes; participación del asegurado en los gastos de asistencia y, finalmente, posibilidad de extender la asistencia a los familiares que viven con el trabajador y a su cargo.

En Maternidad nace la preocupación desde 1.919 y se amplía en el convenio 103 de 1.932, dando lugar a prestaciones más completas.

El convenio 35 de 1.933 establece prestaciones por vejez.

Los convenios 37 y 38 del 1.933 establecen prestaciones por invalidez.

Los convenios 39 y 40 proveen las prestaciones por muerte de quien es cabeza de familia, en forma de pensiones para la viuda y los huérfanos.

Para la situación de desempleo o para involuntario se establecen las primeras medidas protectivas en el convenio número 2 de 1.919, pero se cumplen en el convenio 44 de 1.934.

En ésta año de la O.I.T. de ampliar el campo de aplicación del régimen de protección, se llega a la norma mínima con que se enumera el convenio 102 de seguridad social aprobado en la reunión de 1.952, cuyos criterios fundamentales los sintetizó así Carlos Martí Suñill:

1. La obligatoriedad de los países de cumplir determinadas partes del convenio, consideradas, desde luego, como fundamentales y especificándolas en su ratificación.
2. La existencia de excepciones para países insuficientemente desarrollados, pero con la obligación de estipularlas específicamente y de efectuar todos los años una declaración en la que se digan las razones de seguirlos manteniendo.
3. La posibilidad de ir progresivamente aceptando nuevas obligaciones de las partes no especificadas en la ratificación.
4. Compromiso de poder otorgar las prestaciones previstas al porcentaje de personas cuya protección se asume.
5. En ciertas partes pueden tomarse en cuenta seguros voluntarios existentes en el país respectivo, pero siempre que dichos seguros están controlados por autoridades públicas o administrados por patronos o

obreros, cubren parte apreciable de personas con ganancias que no exceden de las de un trabajador calificado masculino, y se cumplen las disposiciones del convenio.

Contiene, además, un régimen de prestaciones, así:

1. Asistencia médica preventiva y curativa.
2. Prestación económica por enfermedad.
3. Prestación económica por paro-desempleo.
4. Prestación económica por viajes.
5. Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Prestaciones familiares.
7. Prestaciones por maternidad.
8. Prestaciones por invalidez.
9. Prestaciones por sobrevivientes.

También contiene el principio de igualdad de trato o de derechos a los residentes nacionales y normas comunes sobre financiación, administración y jurisdicción.

Surgen más tarde otros organismos importantes en la expansión de la seguridad social, como la Asociación Internacional de la Seguridad Social - A.I.S.S. -, en Ginebra.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social - O.I.S.S. -, en 1.951, en Madrid.

En 1.939, con el desencadenamiento de la más cruenta de las guerras, la miseria humana llega a límites nunca vistos; los estadistas piensan en

los males que por el momento azotan a los gentes y en sus posibles soluciones. En Inglaterra se encargó tal tarea a una serie de expertos, - cuyo informe es redactado por Beveridge y puesto en ejecución una vez terminada la guerra; gracias al plan elaborado, la miseria ha sido superada y la protección se extiende al hombre en forma total. Este plan integral se conoce con el nombre de SEGURIDAD SOCIAL.

En los Estados Unidos, sostienen que la expresión Seguridad Social, tuvo origen allí en el año de 1.935 cuando se promulgó la ley de seguros sociales que cubría los riesgos de vejez y paro y medidas de protección para los ciegos, huérfanos y viejos. Pero su difusión se daba en forma especial a la Carta del Atlántico, firmada por el presidente de los Estados Unidos de Norteamérica, Mr. F. D. Roosevelt y por el primer ministro de Inglaterra, Mr. Winston Churchill, el 14 de Agosto de 1.941, - cuando firmaron que deseaban lograr la más amplia colaboración sobre todas las naciones en el orden económico, con el objeto de garantizar a todos condiciones más favorables de trabajo, progresos económicos y, seguridad social.

"En resumen, y como final diremos que la seguridad social es la actividad del Estado encaminada a ofrecer a los individuos una garantía contra la miseria. Que para lograrlo uno de los instrumentos de que se vale son los seguros sociales, a los que, por lo menos, corresponde la misión de garantizar un ingreso en metálico a los trabajadores económicamente débiles en los períodos en que se ven imposibilitados para tra-

jer, y por tanto, para ganar, o en que han aumentado sus gastos sin haber variado sus ingresos. Finalmente, que la consideración de los Seguros Sociales, no como régimen aislado sino como instrumento de la seguridad al lado de la asistencia, la colección, la organización sanitaria, etc., ha influido en la orientación de su organización en la forma que acabamos de describir".

CAPITULO IV

APARICION DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

Las primeras manifestaciones de nuestro derecho laboral se produjeron en 1.915 con la expedición de la Ley 57 del mismo año sobre accidente de trabajo. Es posible que antes de entonces existieran en algunos sectores normas productoras de los esalarizados, como en el caso del ferrocarril de Antioquia, cuyo reglamento sobre accidentes sirvió de base para elaborar la citada Ley; pero en realidad esas normas por lo esporádicas y excepcionales no pueden apreciarse históricamente con el nacimiento de nuestro derecho de trabajo. Esta génesis se caracteriza por una ausencia total de organización obrera y absoluta falta de entidades estatales de la protección de los esalarizados en sus relaciones con los patrones, fuerzas provenientes de otro sea objetivamente fundamental: carencia de una economía que por su desarrollo brindara los fundamentos materiales de la organización sindical de los trabajadores y las diera fuerza suficiente para exigir debida protección de los poderes públicos. Fué consecuencia irresistible de esos hechos, al que la ley sobre accidentes de trabajo tuviera por mucho tiempo una regtringida aplicación.

En los años de 1.919 y 1.920 se expedieron dos leyes sobre huelgas y

conflictos colectivos de trabajo, que en parte están aún vigentes y - en cuyas normas se estableció por primera vez en la República el derecho a la acción del trabajo adelantándose así a la reforma constitucional de 1.936. Para su época, esas leyes fueron de avanzada y contenían suficientes elementos para encuadrar por las vías jurídicas los conflictos colectivos de trabajo, salvaguardando el derecho de los trabajadores al mejoramiento de sus condiciones de existencia a pesar de lo cual no tuvieron aplicación efectiva en la primera etapa de nuestro derecho social, que a mi parecer transcurrió entre 1.915 y 1.931 al ser dictadas en ésta última año las leyes sobre sindicatos, porque tanto por los gobiernos como por las clases patronales la huelga continuó limitándose a una verdadera "insurrección".

En los albores de nuestro derecho del trabajo, la acción legislativa obediente a influencias exteriores de países cuya opinión pública no aceptaba y era capaz de assimilar las nuevas medidas sociales, se adelantó a las ideas predominantes en el ambiente social que necesariamente tenían que ser tan retrasadas como el medio económico de la República, sumando todo lo cual, resultó que las normas del nuevo derecho fueron tan inefectivas, que podemos calificarlas de inexistentes. Entre 1.915 y 1.931 se legisló sobre prestaciones para trabajadores oficiales, trabajadores de petroleras de las minas del Chocó, así como también sobre seguro de vida, descanso dominical y habitaciones para trabajadores. En 1.923 se creó la oficina general del trabajo y sobre ella volvió a legislarse en 1.927, sin que en la primera etapa que se ha señalado pa-

cara de ser un organismo oscuro, desconocido, desacreditado por el Estado y poco tenido en cuenta por maestros y patronos.

Este primer periodo tiene otra característica que aún persiste en nuestro derecho laboral, careciendo de un estatuto que unifique la materia por lo menos en sus lineamientos generales, o más claro: que sienta las bases normativas de carácter general, que permitan y faciliten el desarrollo de estatutos particulares, reguladoras del trabajo en distintas industrias y zonas regionales.

Segunda Etapa

La segunda etapa de nuestro derecho del trabajo empieza con la expedición de los normas legales sobre sindicatos, que sirvieron para que los pocos existentes dejaran de aparecer como sociedades sectáricas y conspirativas y se presentaran ante el medio social como organismos merecedores de atención por parte del Parlamento y del Gobierno. La ley 83 de 1.931 constituyó un medio eficaz para el fortalecimiento y multiplicación de las asociaciones profesionales, en los preciosos momentos en que se verificaba un cambio político, llevado a efecto en gran parte con el concierto de los trabajadores, que organizados dentro de marcos legales comenzaron a dar la batalla por la defensa de sus intereses económicos y clásicos.

De 1.931 a 1.934 se perfiló rápidamente la participación de los grandes núcleos de obreros y empleados en la política Nacional, coadyuvando a través de sus organismos al avance del derecho social, por medio de los

puestos colectivos con los patrones o movilizando las masas ante los órganos estatales, en busca de leyes protectores del trabajo.

Tercera Etapa

El progreso económico del país la preocupación del gobierno por el estudio y la solución de los problemas sociales y al crecimiento en número y en cualidades de los sindicatos, determinaron que en el año de 1.934 comenzara una nueva etapa de nuestro derecho del trabajo, con la expedición de dos trascendentales estatutos: La Ley 10 de 1.934 sobre prestaciones para empleados particulares y el Decreto 895 del mismo año sobre jornada máxima de trabajo.

La importancia de la citada ley radicó en que por vez primera, habilitó nuestra legislación sobre contrato de trabajo y si es cierto que en ella no se formó completamente la nueva figura jurídica, su posterior desarrollo reglamentario y jurisprudencial vino a caracterizar la unidad central del derecho del trabajo.

No sólo por lo antes dicho fué de importancia histórica la ley 10 de 1.934, sino porque estableció otras merecidas prestaciones para el entonces sector de los empleados particulares, auxilio de casamiento, vacaciones y auxilio por enfermedad. Estas tres prestaciones que son de las más honradas cantides como necesarias por los esmeriados del país, - se fueron extendiendo posteriormente a los pocos núcleos obreros, mediante convenios colectivos. El Decreto 895 de 1.934 también, fué, diríase, un innegable jalón de nuestro derecho social, ya que sus disposiciones

tocan el trabajo de todos los días y abarcan a todos los asalariados, dándole así un carácter de universalidad y trascendencia al mismo tiempo.

Después de 1.934 se fortaleció el orden gubernamental y se encargó de tutelar los derechos de los empleados y obreros. La Oficina del Trabajo se convirtió en el Departamento Nacional del Trabajo, adquiriendo categoría administrativa.

Mediante nuevas leyes y reglamentos y la atención cada vez mayor que el Estado prestaba a los problemas sociales se llegó a la creación del Ministerio del Trabajo en el año de 1.938.

De 1.934 a 1.944 se dictaron muchas normas legales y reglamentarias sobre prestaciones para diversos sectores de trabajadores, protección a la maternidad, protección a los trabajadores extranjeros, a los siervos, régimen de tierra, carrera administrativa, etc., que convirtieron nuestro derecho del trabajo en una verdadera salva de disposiciones, en un conjunto desarticulado, de difícil estudio y aplicación y trabajoso de coordinar aún para los entendidos en esta rama de la ciencia jurídica.

Esta tercera etapa de evolución del Derecho Social Colombiano se caracterizó también por el enorme desarrollo que tuvo el derecho extrastatal, mediante la multiplicación de convenios colectivos de trabajo, que vinieron a suplir la falta de protección legal para muchos sectores de asalariados.

Se superaron varios aspectos de éste período, negativos, de las etapas anteriores que estudiamos: El Estado perfeccionó y especializó órganos administrativos tutelares de los derechos de los trabajadores; los sindicatos se multiplicaron y fortalecieron para servir de propulsores del derecho social, éste empezó a tener vida propia dentro de nuestras instituciones jurídicas, y las prestaciones se multiplicaron y cobijaron un número progresivamente más amplio de empleados y obreros.

Pero si mucho se había logrado en protección para los trabajadores, las prestaciones no eran efectivas por falta de un instrumento procedimental adecuado. La Ley 45 de 1.939, que siguiendo los pasos de la Ley 10 de 1.934, instauró el procedimiento verbal, para las controversias de trabajo, no llegó a ser herramienta adecuada por la que clamaban los asalariados.

La ausencia de una jurisdicción del trabajo, rápida y con jueces y procedimientos especializados, constituyó el primer gran aspecto negativo de la tercera etapa que se viene analizando.

Fué el segundo aspecto negativo la desigualdad irritante que entre empleados y obreros consagró la Ley 10 de 1.934, otorgando prestaciones a los primeros y dejando desamparados a los segundos.

Tal desigualdad se corrigió en muchas empresas mediante convenciones colectivas que establecieron: vacaciones, auxilio de cesantía, y auxilio por enfermedad para los obreros, pero es lo cierto que la enorme masa de estos, dependientes de empresas y talleres pequeños continuó desprotegida.

El tercer aspecto negativo lo constituyó la carencia de normas protectoras de los trabajadores del campo, que presentaban cruel contraste con los urbanos, por falta de amparo en las relaciones laborales con sus patronos. La aplicación de la Ley de Tierras del año 36, los movimientos reivindicatorios de las ligas campesinas y la intervención de los funcionarios del trabajo, poco obtuvieron en el mejoramiento de la vida de los trabajadores del agro.

Por último el cuarto de los aspectos negativos del período a que vengo refiriéndome, fué la ausencia de un estatuto que estructurara los principios sobre contratos de trabajo, tanto individual como colectivo, - pues si la jurisprudencia se esforzó en lo posible por construir la arquitectura de esas básicas entidades del Derecho Social no pudo alcanzar, en la materia de la planitud, protección o autoridad de un estatuto legal desarrollado en su reglamento.

Cuarta Etapa

Con la expedición de los decretos 2350 de 1.944 y las Leyes 6 de 1.945 y 100 de 1.944, que respectivamente lo sustituyeron, se inicia la cuarta etapa de nuestro derecho del Trabajo, por cuanto esos trascendentales estatutos tienden a corregir las principales fallas notadas en las etapas anteriores de la evolución que se estudia y al mismo tiempo abre los cauces por donde continuará el progreso de las instituciones sociales y de los organismos encargados de su tutela. Se ha modelado en definitiva el contrato de su trabajo como espina dorsal de nuestro derecho social, se

ha terminado con una injusta desigualdad entre empleados y obreros y - , perfeccionando el estatuto de los sindicatos, se abren nuevas posibilidades en el desarrollo más social y eficiente de sus funciones. El contrato colectivo y su reglamentación serán las paralelas por las que continuará avanzando el aspecto más estatal de nuestro derecho social; - el estatuto del trabajo se hará efectiva las prestaciones de los asalariados a poco costo, de modo rápido y con un criterio técnico que no se aparte la coyunda del derecho civil.

La ley 6 y sus reglamentos aparecerán indudablemente como un jalón incomprensible de la evolución de nuestro derecho social, como el esfuerzo más grande para modernizar sus instituciones, como una generosa norma de protección a los trabajadores, como el estatuto que más se apropio en nuestro país, a un conjunto armónico y estructurado que contempla totalmente la materia; pero ni llegó a serlo, ni tampoco está la etapa definitiva de nuestro derecho laboral, que es un organismo en continuo evolución, reflejos de una sociedad clasista, con patronos y asalariados, plástica de problemas para estudiar y resolver, en donde la paz no es la quietud paradisíaca, sino el chocar constante de fuerzas antagónicas, es necesario evitar que una total colisión de ellos rompa el equilibrio aceptado y precipite a la sociedad en el caos, donde la fuerza es la única razón.

El Derecho del Trabajo, ya dictado por el Estado o nacido fuere de él, siempre constituye la norma que canaliza la lucha entre patronos y asalariados

Iariados, evitando que tenga un fin trágico, pero en vano aspiraré a finalizar esa batalla que a veces se interrumpe por exusticios, pero que jamás acabaré con una paz definitiva.

CAPITULO V

EL SALARIO EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

El artículo 127 del Código Substantivo del Trabajo, define lo que es salario, dice:

"Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo en caso de descenso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participación de utilidades."

Como se desprende del artículo leído vemos que el salario es tenido, por definición legal, como algo que hay que dar en compensación del trabajo humano, o sea que el trabajo es una mercancía que está sujeta a las leyes de la oferta y la demanda y el salario es el precio de esa mercancía.

La ley también ha asimilado su salario, las horas extras, los sobresueldos, etc., pero de allí se desprende que el salario está aumentado o calificado, sién que hay un trabajo humano suplementario, que también tiene un precio suplementario.

Posteriormente en el artículo 132 y en otros se habla del salario mini-

mo legal que se aquella que se tiene como básica indispensable para que el ser humano no muera y pueda comprar los alimentos necesarios para su subsistencia.

Algunas normas de los decretos que constituyen el Código Sustantivo - del Trabajo, en realidad son reproducciones de normas anteriores, de las leyes que se aprobaron después de 1.936, a raíz del intervencionismo del estado que fue aprobado ese año.

Tratemos ahora un tema muy importante: "EL SALARIO MÍNIMO". El artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, dice:

"Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subsanar sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural".

En base a la anterior definición preguntamos: ¿Sirve el salario mínimo en Colombia para estos fines?

Estimamos que no, el salario mínimo ni siquiera alcanza para la vida de la sola persona que trabaja y mucho menos para el orden cultural y moral, si entendemos por estos, los valores básicos de la persona humana, no solo para que se alimente, sino que después de estar alimentado enriquezca su personalidad educándose, y así tendrá mayor facilidad para alcanzar un mejor nivel de vida, que evitará que por motivos de pobreza incorra su familia en fenómenos tales como la promiscuidad por medio del cual toda la familia vive en un solo cuarto y todos van lo que todos hacen.

El salario mínimo siempre ha estado por debajo del índice del costo de la vida en Colombia, no ahora, sino históricamente considerado, en fin, éste salario apenas alcanza para que el trabajador satisfaga al mínimo de necesidades, las más esenciales para que pueda vivir y producir sin que muera, sin importar los demás fines que por ley está obligado a cumplir.

Y aquí surge otro interrogante: ¿Hasta dónde el sistema respeta sus propias leyes? En realidad el sistema respeta las leyes en la medida en que le sirve para satisfacer sus propios intereses, sino las considera utilidades y a pesar de todo lo que se diga, de que se hable matemáticamente que han subido tales porcentajes, el salario mínimo sigue estando por debajo del mínimo vital indispensable para la persona humana, tanto como deba quedar de vista que la gran mayoría de los trabajadores, devenga el salario mínimo. En consecuencia: ¿Qué hay que hacer? Cómo debe procederse? Cómo deben hacer la lucha los trabajadores con respecto a los salarios? Debe quedarse todo atenido a lo que un sindicato hace dentro de su empresa, o debe toda la lucha sindical armonizarse a escala nacional y trascender el límite empresarial para hacer algo más grande, más justo, y más benéfico para la comunidad? De las respuestas que se dan a los interrogantes planteados, debemos considerar uno u otro sistema político, que permita una u otra cuestión, porque no se lo mismo permitir que el salario siga siendo lo que es en el actual sistema o se proponga otro tipo de salario dentro de otro sistema, decimos la anterior porque hemos venido proponiendo por una nueva ordenación del sistema

do Colombiano, un sistema cooperativo donde el trabajador sea a la vez empresario y trabajador, y el salario vendrá a ser antes que un precio a su mercancía, una retribución a su producción.

El salario debe tener como criterio de medida nada de un maximum ni de un minimum, sino que debe ser la resultante de la productividad del trabajador en su trabajo y que mientras más produzca más gane, claro que - un trabajante debe quedar la empresa, se ha dicho que no puede haber empresa sin una estructura cooperativa y sin estar el trabajador afiliado a la cooperativa propietaria de la empresa. Proponemos en consecuencia un sistema tal que el salario no sea una resultante de la ley de la oferta y la demanda, sino el resultado de la productividad, es decir de la dedicación de un hombre en el trabajo encamado.

Aparte de lo anterior entendemos el Derecho Laboral como una dinámica o como un proceso tal, que debe buscar antes que nada un equilibrio social entre la clase obrera y la clase empresarial, es decir que los que actualmente detentan un poder y los que no lo tienen, puedan armonizar de tal modo que ninguno vaya a sufrir las consecuencias que tiene el uso - del poder político.

Que el salario sea considerado o no como un precio del trabajo, es algo - que escapa a toda duda, ya que de entrada los trabajadores aceptan tal - cuestión, al negociar su trabajo en la mejor forma posible cuando proponen pliego de peticiones para obtener convenciones colectivas, en los ca - sos en que hay sindicalización y los sindicatos obran a tal sentido, lo

que buscan es vender mejor su fuerza de trabajo a través de la presión del grupo, puesto que digase lo que se diga, los sindicatos si quieren ser legales tienen que hacerle el juego a la ley para obtener reivindicación económica, que es lo único que le permite esa ley.

Los empresarios sabiendo estas circunstancias, ofrecen nuevas salarios antes de que llegue el pliego, condicionan a los trabajadores para que no puedan hacer ningún otro reclamo posterior, logrando la división de los sindicatos, ya que un trabajador con la promesa de un aumento y condicionado como está por sus necesidades familiares, se conforme con el nuevo aumento, generando con éste la satisfacción del empresario que logra una vez más, que el sindicato no crezca dentro de la empresa.

En cualquier empresa que se tome como máxima es verdad que el salario es siempre calculado como un costo de la producción, costo que se recupera en el precio de venta del artículo producido por el trabajador, de allí que todo aumento salarial el empresario lo termine necesariamente reflejando en el precio del artículo, aumento que se pagado por los consumidores del mismo, y nunca por el empresario quien siempre siente constante su ganancia.

Dice la ley que el salario mínimo legal vigente actualmente en Colombia, es el imprescindible y necesario para que al que lo devenga satisfaga sus necesidades materiales, culturales y morales. Pero la realidad es otra, ya que éste salario ni siquiera alcanza para satisfacer sus propias necesidades físicas, como sujeto trabajador, ni las de su familia,

y mucho menos las necesidades culturales.

El salario mínimo legal en Colombia tiene las características especiales de que por debajo de su valor, no puede haber ningún pago.

Pero el salario mínimo no es el mismo en todo el país, sino que existen tres categorías:

1. Categoría para la ciudad industrial o ciudad desarrollada.
2. Categoría para ciudad intermedia y una tercera,
3. Categoría para el agro.

En uno y otro caso varía siendo mayor en las ciudades industriales, menor en las ciudades de menor desarrollo económico, y menor aún en el agro. Las ciudades industriales y las ciudades intermedias, las define la misma ley, por los mismos decretos de salarios, ellos mismos dicen donde se paga la categoría 1a., la 2a., y que es lo que se considera agro y -pueblos assimiliados al agro. Porque se considera que la vida vale más -en la ciudad que en el campo, lo mismo que vale más en las grandes metrópolis que en las pequeñas ciudades.

Obvio es que tal razonamiento parece lógico en principio, ya que la vida en el campo es más barata, porque allí la alimentación es más barata, -pero nuestra legislación laboral no entiende que el salario no significa únicamente alimentación, sino que surgen otras necesidades como por ejemplo, las culturales, compra de libros para una mejor educación, cuestiones que deben estar presupuestadas en el salario asignado por la Ley.

Dicho lo anterior entramos a delinear la nueva forma del salario tal - como nosotros lo proponemos: El Salario sería entonces la resultante - del esfuerzo de la producción y productividad que el trabajador da en - razón de su esfuerzo físico en la empresa donde trabaja, empresa de la cual sería copropietario. Se nos puede argumentar que el salario sería a destajo, porque estaría condicionado a factores variables; pero noso - tros respondemos que si no fuera así tampoco habría un estímulo mate - rial de la producción, porque realmente si hombre produce en razón de una búsqueda, de un objetivo, de una ganancia, de un bienestar, que sea la resultante de una mayor o menor cantidad de dinero obtenido por el - esfuerzo realizado en logralo.

Los factores variables, basados entonces en un aspecto de producción y productividad serían únicamente aquellos que determinarían el monto econó - nómico del cuantum del salario que tendría la misma limitación básica - del mercado mismo y de la aceptación del artículo en la comunidad, por - que no sólo basta con producir bien y esto sería el otro factor en una economía tal que a pesar de ser socialista no caería en el error anotado del fenómeno Stalinista de producir determinada cantidad de materia pri - ma, determinada cantidad de artículos, sino que se trataría de producir lo mejor, lo de más aceptación en el mercado ya que serían los consumi - dores los que comprarían los artículos que ellos quisieran, puesto que la buena calidad es la que determina la aceptación del consumidor. De - todo lo anterior concluimos que el salario, en el Derecho Laboral Colom -

bien, este precio se intervendrá por las autoridades pero no es hacer un precio de una mercancía, debe procurarse una remuneración tal, que el trabajo humano sea verdaderamente compensado.

Hemos dicho ya que todas las empresas y todo el sector financiero debe ser de propiedad colectiva, y como colectiva, no debe ser detentada por el Estado, sino que debe estar en manos de todos los ciudadanos individualmente considerados como accionistas de tal cuestión, pensando que el Estado - como propietario de todas las cosas no garantiza una socialización idónea, ya que él puede caer en manos de una burocracia tal que detenga el poder para beneficio de ella misma, lo cual degeneraría el sistema.

Opino igualmente que las luchas sindicales, no deben estar subordinadas a un mayor "cuantum" del salario, ya que el monto del salario nunca podrá ser prohibitivo para las leyes del mercado, ya que ninguna empresa podría darse el lujo, de pagar un salario tal que haga gravosa la producción del artículo, ya que éste es considerado como un costo de producción, nunca - como una remuneración a la productividad del trabajador.

No hemos de olvidar que la característica básica del sistema Capitalista de producción desde cualquier ángulo que se le mire es que el salario es un costo de obtención de un artículo y nunca un factor de remuneración - de la copropiedad de hecho que surge entre el empresario y el trabajador para la obtención del mismo, y que en consecuencia el empresario nunca - va a pagar un salario mayor que aquél que grava el artículo con un precio que no sea rentable en el mercado.

A pesar de que se trata de esconder el hecho de que el salario es un precio de trabajo, considerándolo como una mercancía más, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, no se puede disfrazar tal cuestión indefinidamente porque con toda la palabrería que se trata de establecer en nuestra legislación Laboral, basada en encíclicas papales sobre el trabajo, éste sigue siendo considerado indirectamente como una mercancía y por lo tanto hace ilógicas, éstas mismas encíclicas, porque dicen que el salario debe ser real precio del trabajo, pero, A Qué se realmente el precio del trabajo? Lo que como un aspecto de la realidad Cristiana entendida dentro del ordenamiento religioso como el problema de una licencia que se da, así termina siendo el salario un factor de remuneración como precio del trabajo, como mercancía y a la vez como una licencia suplementaria que el patrón está dando.

Establecidos los principios y los razonamientos anteriores, hemos de concluir que el salario en Colombia no está cumpliendo la función que la misma ley ha establecido y en consecuencia se impone, es casi que necesario, vital y necesariamente imprescindible, reformar su sistema,6-nicamente en la medida propuesta en éste trabajo, porque considero lo que no solamente arregle en esunto desde el punto de vista material, sino que corta una mala interpretación del concepto en sí.

Resumiendo, mientras se mantenga la actual estructura todo lo que se diga de ella necesariamente será injusto que esa injusticia sea retocada y no modificada, teniendo en cuenta que la única forma de superar el problema

es cambiando el sistema mismo en el cual el Derecho Laboral se está dando, es decir al cambiar el sistema político colombiano, se estaría reformando las leyes instrumentos, las leyes medias, las leyes herramientas que justifican que el Estado Colombiano obré como tal.

CAPITULO VI

LAS PRESTACIONES SOCIALES EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

En Colombia tenemos que la existencia de las llamadas Prestaciones Sociales en nuestro Derecho del Trabajo, no es ciertamente una novedad. Entendidos como una garantía encargada a proporcionar a los trabajadores, públicos y privados, mejores condiciones de vida, alíes se encuentran, aunque en poca cantidad, en leyes expedidas e finales del pasado siglo y en las dos primeras décadas del actual. Particularmente, es notorio la tendencia a conceder pensiones de jubilación, campo en el cual la ley se refiere en especial a funcionarios públicos-militares y civiles, incluyendo nuestros, y excepcionalmente a trabajadores particulares, como en el caso de nuestros no oficiales. Estas pensiones en fin, sin embargo no eran estimadas como un derecho de quien había servido largos años y llegado a la vejez, sino como una "gracia" del Estado, en cuadro de la época en el que el Soberano era dado discernir su generosidad o dar merced a sus súbditos, bien para recompensarlos por notables servicios, oce para estimularlos. A la misma época pertenecen nuestra primera ley sobre accidentes de trabajo -ley 57 de 1.915-, que se comentará detalladamente más adelante, la llamada "Ley de Sillas" para trabajadores del comercio, la ley sobre descanso dominical no remunerado -ley 57 de 1.926-, etc.

A partir de 1.930 comienzan un movimiento jurídico-social caracterizado por el esfuerzo de enfrentar las defensas de las clases trabajadoras y de encarar seriamente el llamado problema social.

La naciente industrialización del país, el crecimiento de los servicios públicos y privados, el aumento del comercio, las cuestiones agrarias tratadas hasta entonces sobre bases de evidente injusticia van haciendo aflorar hacia la vida pública una verdadera clase proletaria - que se prepara a librarse una lucha por su mejoramiento y un paralelo movimiento intelectual que, dirigido por gente nueva quiere recoger aquella inquietud o adoptar fórmulas de solución para ella. Desde el parlamento y el Gobierno se considera la cuestión social como de primera importancia, y el régimen de prestaciones sociales o de garantías de este tipo, deja de ser salutario para adquirir las características de un programa señalado por un profundo sentido de sensibilidad social.

Las inquietudes de una seguridad social en nuestro país se confunden con el nacimiento de la República; la ley del 11 de Octubre de 1.821 establece que cuando se disminuyan las estanciones de la guerra y se aumenten las rentas nacionales, el gobierno propondrá al Congreso las pensiones que deben decretarse en favor de los viudos, los huérfanos y padres que no tengan opción de montojo.

Entre tanto, el gobierno cuidará de que los huérfanos se eduquen gratuitamente en las escuelas y colegios y de que los hijos que heredaron las virtudes de sus padres sean empleados en los destinos para los cuales -

tengan aptitud. Más tarde, el Decreto 29 de Mayo '86 1.837, del Senado y la Cámara de Representantes, dispone que las viudas o los viudos y los huérfanos, o las huérfanas, o los huérfanos de los granadinos, individuos del ejército fallecidos en servicio activo de 1.830 en adelante, gozarán de una pensión igual a la cuarta parte del sueldo íntegro del esposo o padre. Esta pensión comenzará a correr desde el día en que en virtud de expressa solicitud se les decrete por el poder ejecutivo. Leyes posteriores establecen pensiones de mayor o menor cuantía a favor de las viudas, los huérfanos o madres de los militares fallecidos en estos del servicio en forma ininterrumpida, hasta llegar a la Ley 126 de 1.959 y al Decreto Ley 3073 de 1.968. La finalidad de estos normas es la de proteger a los militares y a sus beneficiarios contra los riesgos de la vida que puedan sobrevenirles. Además, existen, muchas normas relativas al espero de los trabajadores.

Analizando someramente el período comprendido entre la fecha de la expedición de la Constitución de 1.886, casi coetánea con la iniciación del Seguro Social en Europa, y en los años en que fueron expedidos los estatutos legales consagrados en la ley 6a. de 1.945 y la ley 90 de 1.946 que es el Estatuto Orgánico del Seguro Social; se puede claramente ver, cómo existieron varios intentos de crear y establecer una satisfactoria Previsión Social, acorde para el país, pero que fueron muchas veces frustrados los diferentes proyectos de ley que por muchas razones no fueron aprobados por el Congreso, o eran reducidos por los mismos legisladores o sus autores, a simples normas que tan solo contem-

plan algunos pocos aspectos de la Seguridad Social.

No se puede desconocer tampoco, que antes de 1.928 y a partir de la Carta Constitucional de 1.886, se habían expedido diversas e importantes disposiciones legales de avanzada en este sentido social, como los permisos anuales por lo menos a título informativo para tener una mayor apreciación, sin pretenderse agotar la materia sobre este aspecto; aunque bien se puede afirmar, al decir de algunos autores, que en el año de 1.928 fué cuando se inició ".....una verdadera etapa de preocupación de los Seguros Sociales como sistema en la conciencia de los legisladores de Colombia".

Bajo este punto de vista pretendemos citar ante todo algunos que hacen suficientemente ostensible los momentos en que surgieron y su trascendencia y repercusión que alcanzaron.

La ley 50 de 1.886 que se expidió para derogar la ley 14 de 1.882, marca indudablemente un gran paso de avanzada dentro de la Seguridad Social en Colombia. Se principia a conocer algunas prestaciones para los servidores públicos, que hoy tenemos vigentes aún, como la PENSION JUBILATORIA, las formas y presupuestos fundamentales para adquirir ésta de hecho. Se consagra sin embargo, para esta finalidad entre otros elementos constitutivos del derecho que encierra en ciertos casos la invalidez, una edad mínima de setenta (70) años. Se consideraba de carácter estrictamente personal para civiles y militares. Sobre éste último aspecto, tenía muchas veces un carácter de recompensa a los grandes o -

largos servicios hechos a la patria.. Para los civiles, se dan viudas por distintos empleos de manejo, judiciales o públicos y se consagraba también una especialidad para los empleados de la instrucción pública. Es decir, que existían dos clases: Remunerativas y Gratuitas. Estas últimas por lo general concedidas a cualquier título, distintas de las pensiones remunerativas que se dividían en dos partes:

- A. Las concedidas a los militares de la Independencia por servicios prestados a aquella causa desde 1.810 a 1.826 inclusive, porque para los de la Marina de Guerra se incluía hasta el año 1.827.
- B. Las concedidas a título de jubilación o retiro de acuerdo con las disposiciones previstas en el mismo estatuto legal.

Con posterioridad se marca un nuevo avance en el año de 1.905 con la ley 29 de este año, donde se reduce el número de años de edad para la pensión de jubilación a sesenta (60) años. Se expide luego la ley 114 de 1.913 - que crea pensiones de jubilación a favor de los maestros de primaria a cargo del Tesoro Nacional y que son las que reconoce en la actualidad el Ministerio de Educación Nacional.

A continuación se citan bajo éste punto de vista de la Previsión Social, algunas disposiciones principales dictadas en dicho período al margen de las que fueron expedidas para los enfermos de Hansen según los Decretos Legislativos No. 14 y 33 de 1.905, ratificados por la Ley 8a. de 1.905, el artículo 8a. de la ley 3a. del mismo año y las leyes 14 de 1.907, 32 de 1.918, 40 de 1.922, 86 de 1.923, 20 de 1.927, 4a. de 1.930, 32 de 1.932,

94 de 1.942, 34 de 1.947 derogadas y recogidas en su parte esencial en un sólo Estatuto que se consagra en la Ley 148 de 1.961 por la cual se reforma la legislación sobre la prensa y se dictan otras disposiciones.

La ley 57 de 1.915 sobre accidentes de trabajo, perjuicios, prestaciones e indemnizaciones.

La ley 46 de 1.918 sobre Higiene y Sanidad en las viviendas para clases trabajadoras.

Ley 78 de 1.919 sobre reunión y asociación lícitas y protección de los trabajadores en el ejercicio de sus labores.

Ley 31 de 1.920 adicional y complementario de la anterior.

Ley 37 de 1.921 que estableció el seguro colectivo de vida de los trabajadores particulares, cuyo beneficio se extendió al cónyuge del trabajador y a sus asignatarios forzados, aunque sólo durante el trabajo.

Ley 40. de 1.921 sobre Higiene, Salubridad y Seguridad en las explotaciones petroleras y los auxiliares y servicios asistenciales que las empresas del petróleo debían proporcionar a sus trabajadores.

Ley 26 de 1.921 sobre servicios públicos Médicos, Hospitalarios y Farmacéuticos, y auxiliares de servicios asistenciales en las empresas industriales y mineras del Chocó.

Ley 32 de 1.922 sobre Seguridad de Vida Obligatorio, adicional y reformatorio de las leyes 57 de 1.915 y 37 de 1.921, que facultó a las empresas para assumir el carácter de Aseguradoras de sus empleados o trabajadores -

previo al lleno de ciertos requisitos.

Las leyes antes citadas sólo establecían el riesgo de muerte y restringían su protección al cónyuge y los asignatarios forzados del empleado durante el trabajo, y, al hablar exclusivamente de obreros, excluía varios sectores de la población trabajadora.

La ley 66 de 1.923 sobre Protección de la Infancia trabajadora.

La ley 46 de 1.924 sobre regulación del trabajo para menores.

La ley 15 de 1.925 sobre reglamentos de trabajo y normas de seguridad - laborales y de higiene.

La ley 57 de 1.926 que estableció el descanso dominical y festivo semanalizado.

La ley 56 de 1.927 sobre prestaciones de la Infancia y reguladora del trabajo de menores.

La ley 73 de 1.927 sobre la intervención oficial en la solución de los problemas colectivos de trabajo y reorganización de la Oficina Nacional del Trabajo.

En 1.928 se dictó la ley que determina las formalidades del contrato de trabajo, las condiciones físicas y físicas del trabajo, es decir, su ambiente y las indemnizaciones a que sus perjuicios dictan lugar, aunque limitando los beneficios a los obreros de empresas de más de 30 empleados.

La legislación, como se observa, aunque avanzada y progresista era in-

mónica y discontinua, en la forma que resultaba ~~imprescindible~~ cuando no - completamente inaplicable.

La ley 44 de 1.929 y 133 de 1.931, vinieron a complementar y perfeccionar las disposiciones que antes se habían dictado sobre Seguro Colectivo Obligatorio y justicia social en general. En esta fecha y con éstas leyes, - como ya se ha anotado, comienza una era de estudio y discusión parlamentaria sobre el segurosocial obligatorio y fecunda en proyectos de ley, que si bien no terminan aprobados y convertidos en normas e instituciones, si propician la consagración definitiva de la institución, que habrá de obtenerse en 1.946.

Con la ley 6a. de 1.945, se marca una nueva era de la seguridad social. En éste Estatuto se recogen las diversas prestaciones para el sector público y oficial y aún particulares que permanecen para éstos vigentes, hasta la expedición del Código Sustantivo del Trabajo conforme a los decretos 2663 y 3743 del año de 1.950.

Con éste Estatuto legal se crean también nuevas prestaciones y nace el Organismo especializado para velar por el reconocimiento y pago, que es la Caja de Previsión Social de los Empleados y Obreros Nacionales, conocida hoy simplemente como la Caja Nacional de Previsión.

Se dictan una serie de leyes y decretos que edicionan y modifican la ley 6a. d 1.945, entre las cuales podemos destacar las siguientes: Leyes 64 y 65 de 1.946, Ley 171 de 1.961, Ley 4a. de 1.966, Ley 46 de 1.962, Ley 5a. de 1.969 como los decretos Reglamentarios 1603 de 1.945, 2912 del -

del mismo año, relacionados con la Caja Nacional de Previsión, el Decreto 2767 de 1.945 sobre prestaciones para los trabajadores de los Departamentos, Intendencias, Comisarías y Municipios, 3155 de 1.945 - para edificar las disposiciones sobre la entidad de Previsión Social creada en el artículo 18 de la ley 6a., de 1.945. El 1611 de 1.962; - Decreto igualmente reglamentario de la ley 48 de 1.964; el Decreto - 1743 reglamentario de la ley 4a. de 1.966, expedida en el mismo año. Aparece posteriormente el nuevo estatuto sobre los empleados públicos y trabajadores oficiales e integración de la seguridad social, distinguido con el No. 3135 de 1.968, reglamentado posteriormente por el Decreto 1848 de 1.969.

CAPITULO VII

CLASIFICACION DEL SALARIO

El salario generalmente adopta distintas formas según sea la región, - forma de pago, cantidad pagada, etc., por lo cual se ha permitido hacer una clasificación que, si bien, no consulta todas las modalidades que se puedan adoptar, por lo menos se referirá a las más importantes, porque ellas determinan una serie de cambios o fluctuaciones que son concomitantes con las distintas situaciones y condiciones de los trabajadores.

Estas modalidades a su vez, tienen especiales características que las diferencian unas de las otras (por lo cual trataré de explicar en la forma más clara posible dentro de la limitación impuesta) y que a la vez sirven para proteger al trabajador por cualquier intento por desmejorarle - en sus ingresos y, como medida para fijar el salario a los trabajadores que ingresan a la empresa con posterioridad al establecimiento de estos. Asimismo puede ser utilizada para determinar los valores que corresponden a los jornales de trabajo, liquidar cesantías, jubilaciones, indemnizaciones, etc.

POR SU CONTENIDO: Los salarios por su contenido se pueden clasificar por regla general en: Nominales, Reales, de Escalas Móviles y Salario Mínimo.

Salarios Nominales

Bon equivalentes que están representados en una cantidad de dinero que recibe el trabajador como pago, remuneración o contraprestación por el servicio prestado o por la jornada cumplida. Por ejemplo; si el salario estipulado en el contrato del trabajo por día es de \$ 20.00, el trabajo desarrollado por el trabajador en una semana, estará representado nominalmente por \$ 140.00 que se pagarán al trabajador. En el trabajo a destajo, la suma de las unidades de trabajo, estará representada nominalmente en la misma forma. No importa el monto del trabajo; el trabajo nominal se entiende en cantidad de moneda recibida.

Los niveles del salario nominales en una economía como la nuestra, son el resultado de una serie de factores que inciden en ellos, como el desplazamiento de los masas campesinas hacia las ciudades, que permanentemente se convierten en problemas para la clase trabajadora de la ciudad apoyada en la lucha por nuevas conquistas sociales, grado de desarrollo económico, situaciones de expansión o contracción monetaria que se reflejan en los beneficios de los empresarios, etc.

Algunos economistas rechazan los aumentos de los salarios por creer que estos pueden conducir a situaciones de estancamiento económico, fuertes inflacionarias y problemas en la ocupación misma de la mano de obra. Asimismo que la "posición sindical o política protectora de los salarios por parte del Estado sería peligrosa para el progreso económico, para el nivel de ocupación y para la estabilidad de la moneda".

Los salarios nominales no expresan por sí solos la verdadera remuneración

del trabajador, si dicha remuneración se analiza en relación con la capacidad de compra de la moneda. Realmente el trabajador no está interesando en la cantidad de dinero que recibe, sino también en la cantidad de mercancías y servicios que puede adquirir con ese dinero para lograr un nivel de vida decoroso.

El nivel de los salarios nominales puede permanecer estático mientras los precios de las mercancías y servicios pueden sufrir variaciones, que serán favorables si bajan, pero si suben a un ritmo mayor al nivel de los salarios ha descendido.

Los Salarios Reales

Estos se determinan por la remuneración de los servicios expresada en dinero -salario nominal- y el poder adquisitivo de ese dinero, en relación con las mercancías y servicios adquiridos por el trabajador.

Si la cuantía del salario nominal se condicione a la entidad de alimentos, vestidos, educación, vivienda, distracciones culturales y deportivas y demás medios de subsistencia que el obrero puede adquirir en un momento dado, encontrase la medida del valor del salario real. Como dice H.W. Rothschild "Los salarios reales se obtienen de los salarios monetarios, al dividir los últimos por el índice del costo de la vida".

Para evitar las turias que se hacen con los movimientos espirales tendientes a llevar los precios a un ritmo mucho mayor que el ritmo de los salarios nominales, que los aumentos que los niveles de los salarios reales que, a la larga, son el objetivo de los trabajadores, sólo pue-

son intentarlos a través de medios de control.

El salario mínimo

Aunque nos parezca un poco irónico, podemos decir que es una de las conquistas de la clase proletaria y tiene como único objetivo, mantener una remuneración mínima que impide la baja del nivel de los salarios nominales, en casos de fondeos que se producen por la ley de las naturales o por determinaciones abusivas de los patronos. Este salario mínimo en Colombia está fijado teniendo en cuenta no sólo la región sino, la clase de labor que desarrolla el trabajador y en parte por la mayor o menor demanda de servicios que pueden prestar sus devengadores, de acuerdo con los estudios realizados previamente por el Estado como entidad que conserva la autonomía para establecerlo. Sin embargo, el salario mínimo no autoriza para aquellos patronos o empresas que quieran establecer mejores condiciones para sus trabajadores pueden aumentarlo o establecer incentivos para obtener mejores rendimientos en el desarrollo de sus actividades.

En todo caso las empresas o los empleadores tendrán que someterse a la tarifa mínima establecida por el Estado que, contiene a todos los patronos que violen estas disposiciones, con distintas sanciones, sin perjuicio de obligar lo a resarcirle al trabajador la parte insoluta de ese mínimo en cualquier tiempo.

Para alcanzar los objetivos sociales y económicos que se quieren lograr - debe estudiarse preferentemente la fijación por parte del gobierno, las Con-

condiciones de cada región, el costo de vida, clase de industria, capacidad económica de las empresas, modalidades de trabajo, etc., Es muy notorio el hecho de que algunas empresas o industrias, al proclamar la disposición gubernamental que fija un nuevo salario mínimo, ya que encuentran pagados salarios que, con relación a ese mínimo supera la tarifa que el gobierno indica.

Escalas Móviles de Salarios

En el sistema de escalas móviles, las magnitudes de las remuneraciones debe moverse teniendo en cuenta como base los salarios mínimos o la intensidad de los movimientos de mercancías y servicios tomados como indispensables para la existencia material y espiritual y medidas con el método de los índices.

Existen varias clases de escalas móviles como las relacionadas con las utilidades de la empresa, con los precios de las mercancías producidas, pero lo más importante desde el punto de vista del trabajador es la que se relaciona con el costo de vida y que es la que intenta conseguir una estabilidad aproximada con el salario real.

El establecimiento de las escalas móviles está constituido por el nivel nominal que representa en el momento que se establece la política del automatismo, o sea de los movimientos económicos entre el costo de vida y las remuneraciones de la base en que se ha partido, es decir, - que con un salario real bajo, el nivel de vida de los trabajadores seguirá igual al sometido al duro tratamiento de una ley de hielo.

Si se quiere defender o conservar cierto nivel de los salarios reales, se estudian los movimientos de los precios de un grupo de mercancías, de la vivienda, de servicios, etc., que comprenden el costo de vida, - asignándole a los precios promedios en una fecha dada tomando como base el equivalente de 100. Si los cambios de los precios de los artículos anteriores señalan aumentos del índice, supongamos de 110, lo anterior significa que los salarios nominales deben ser aumentados en un 10%.

Pago por formas de Pago

El salario principalmente reviste tres formas o modalidades así:

1. Pago en especie.
2. Pago por unidad de tiempo.
3. Pago por unidad de trabajo.

Sin embargo en la práctica ocurren casos en que se combinan dos de los elementos indicados para constituir el salario.

Pago en especie: En la actualidad, esta modalidad, de pago del salario no se acostumbra en todas las legislaciones, ya que el valor recibido por el trabajador no sirve en su totalidad para adquisición de los medios de subsistencia, o más bien podríamos decir que fué la forma primitiva de pagar el trabajo cuando aún no se conocía la moneda, pues según Allen Smith "El trabajo, es la auténtica medida del valor cambiante de todas las mercancías" es decir, que el salario lo constituye las moy-

cencios que podía recibir el trabajador como pago de sus servicios.

Este sistema de retribución, podemos decir, que imperó en la época de la esclavitud del hombre por el hombre que encierra formas, no era propiamente un salario que recibiera el trabajador, porque al esclavo se le consideraba como una herramienta de la producción como un simple instrumento de trabajo por no tener voluntad propia.

En la época feudal no se conocía tampoco una modalidad de retribución del trabajo, pues los siervos de la gleba, quienes estaban adscritos a la tierra, tenían la obligación de trabajar en forma gratuita para el señor feudal y a más de ésto debían pagar un tributo en especie por la utilización de la tierra para su propio beneficio. Sin embargo podemos considerar que ese derecho a la utilización de la tierra venía a constituir una forma del salario en especie por los servicios que estaban obligados a prestar al señor feudal como equivalente al actual patrono. Podemos concluir que esta modalidad de salario no existe y que hoy, sólo es una herencia de los viejos tiempos y sólo prevalece en aquellas regiones del mundo donde la libertad no existe; o en las zonas agrícolas de algunos países poco avanzados.

En cambio la combinación de salario en dinero y en parte en especie, es un sistema muy practicado en las faenas agrícolas y en las industrias con ubicación rural. Sobre esta modalidad de salario me referiré en forma más amplia al comentar nuestra legislación, que cubre satisfactoriamente la materia y cuya aplicación práctica exige en algunos casos cuidadosa discriminación de ocurencias, pues siendo el pago en especie una pay-

te del salario, debe tenerse en cuenta ese factor en la liquidación de comisiones, en el pago de primas de servicios, en las vacaciones, en las indemnizaciones por accidentes, en las horas extras, etc., pues hay empresas y patronos que por ignorancia o negligencia no cumplen en debida forma con éste precepto legal.'

Pago en Unidad de Tiempo: El salario y su pago por unidad de tiempo se determina, en aquellos casos en que se paga una cantidad fija tomando como base una hora, un día, una semana, o mes, a los que desempeñan un trabajo concreto, ó a un grupo de empleados. Prácticamente todos los gremios de la producción, de las empresas de servicios públicos, de entidades oficiales, se rigen por el sistema de salarios pagados por unidad de tiempo.

Existiendo varias modalidades de salarios prevalece la de pago por unidad de tiempo, tanto entre las empresas como entre los trabajadores en aquellas empresas tales como las manufacturas, existen partidarios del salario por unidad de tiempo y otros que pugnan por establecer el pago de salario por incentivo.

Entre los sindicatos de la industria cuya producción se basa en unidades materiales, hay algunos que assumen una actitud categóricamente negativa en el caso de los salarios por incentivo e insisten que el pago sea exclusivamente por tiempo. Otros sin embargo están convencidos de que es factible la compensación por incentivo. Pero necesariamente debemos llegar a la conclusión de que la actitud de las partes cambia de

acuerdo con la industria, la clase de sindicato y especialmente de las relaciones obrero-patronales.

Es claramente manifiesto en Colombia que la mayoría de los millares de trabajadores que están separados por las convenciones colectivas reciben su salario sobre la base de normas y reglamentos en los cuales se estipula el pago por unidad de tiempo llámenlo jornal o salario, es decir sueldo.

No todos los pagos por unidad de tiempo asumen la misma forma con arreglo al sistema de asignación de un tiempo fijo, para la fabricación de una pieza o una operación determinada, pues si el obrero trabaja con mayor rapidez que la calculada, sus ingresos por hora, pueden aumentar exactamente en la misma proporción que la velocidad del trabajo.

El estudio de muchas de las estructuras de salario nos indican que existen cuatro métodos definitivos de pago de salarios a trabajadores que reúnen los requisitos todos, y que constituye un estímulo directo para que el trabajador individualmente considerado, haga uso al máximo de sus conocimientos y aptitudes.

Estos cuatro métodos son: 1. Tarifas o salarios únicos.

2. Tarifas escalonadas.

3. Tarifas ocasionales o fortuitas.

Tarifa Única: El pago de salarios de tarifa única consiste en aquellos casos en que se designa una sola tarifa para la ocupación o cargo para un grupo de trabajadores que están escalafonados a un mismo nivel de

de salario aunque la ocupación sea diferente.

Desde el punto de vista de la empresa ese salario es de fácil aplicación, pero tiene muy poca flexibilidad cuando se trata de recompensar a los trabajadores, por el desempeño extraordinariamente eficiente de su labor o, por servicios que hayan prestado a la compañía.

Desde el punto de vista de los gremios sindicales, limita los distingos y el favoritismo y es fácil de vigilar. En cuanto a las reclamaciones - de los trabajadores, es una ventaja tanto para el patrono como para los trabajadores porque reduce su frecuencia.

Este sistema de tarifas únicas por la prestación de servicios, es la más usual en Colombia puesto que en una proporción mayor de trabajadores se rige mejor por tarifas únicas que por cualquier otro sistema de pago de salario por tiempo de servicio.

La tarifa única es empleada por la mayoría de los patronos, sin perjuicio de que estos en forma liberal puedan pagar más de esa tarifa, ya que a uno o varios asalariados individualmente o a un grupo de trabajadores similares. Esta liberalidad de los patronos es más frecuente en épocas de prosperidad que en las de depresión.

Tarifa Escalonada: Son aquellas que no son fijas cuando la base del salario es el tiempo, en ellas intervienen otros elementos que toma la forma de un plus o sobreremuneración sobre la producción que, se adiciona a la cantidad estipulada por hora de trabajo. Esas pluses o remuneraciones, - llamadas primas o bonificaciones, tienen frecuentemente como requisito -

previo la ejecución de un rendimiento fijado como objetivo, y tal rendimiento puede ser el de un solo obrero, el de un grupo o, inclusive el de todo un departamento de la empresa.

En este caso, contrasta con el plan de compensación por medio de la tarifa única, el de la tarifa escalonada. En éste caso la tarifa aplicable a una tarifa o a un grupo consiste de una tarifa con un mínimo y máximo perfectamente definidos. La mayoría de los trabajadores generalmente son contratados por la tarifa mínima que corresponde al trabajo que vayan a desarrollar, y con el transcurso del tiempo pueden ir progresando hasta alcanzar el máximo fijado para esa tarifa. En igual forma si ningún trabajador se le numeraría más allá del máximo.

Una vez que el trabajador haya llegado a la cumbre de la tarifa, el trabajador puede recibir una mayor retribución monetaria, pero sólo si se le vuelve a clasificar o se lo esconde, para que desarrolle una labor cuya tarifa esté colocada al nivel mínimo de compensación para la tarifa siguiente en el orden ascendente, es decir una tarifa más elevada.

Este sistema de sobrecompensación o pago de salarios está caracterizado además por un plan de movimiento o progresión de trabajadores, desde el mínimo hasta el máximo.

En el movimiento, dentro de la tarifa escalonada, prevalecen generalmente tres tipos de planes a saber. Al trabajador se le puede ascender, - por sus méritos personales, por su tiempo de servicios en la empresa o

sobre la base de un plan que toma en consideración la forma combinada de los méritos y el tiempo de servicio.

Estos planes de ascenso señalan progresiones monetarias concretas dentro de la tarifa escalonada, estas progresiones monetarias generalmente son fijadas con base en porcentajes sobre la asignación mínima para el cargo desempeñado.

Otros los fijan sobre la base de las recomendaciones por parte de los superiores jerárquicos inmediatos. Sin embargo, todos giran alrededor de la experiencia y competencia que haya adquirido el trabajador en los cargos desempeñados anteriormente; al permitir a los trabajadores especializados que ocupen un lugar intermedio de la tarifa y no el único o el más bajo. La tarifa escalonada es más frecuente en los trabajos de oficina o de escritorio que en otras actividades.

Los planes de Mérito

Estos planes indican progresión económica del trabajador dentro de la tarifa escalonada, sobre la base exclusiva de sus merecimientos, es decir, de su capacidad individual y de su capacidad productiva. El mérito incluye algunas veces la valorización de la actitud que assume el trabajador con relación a su empleo. Estas actitudes son examinadas a intervalos regulares con el fin de medir el grado del mérito para clasificarlo nuevamente. Este período puede o no estar estipulado en el contrato y puede variar de uno a seis meses o más. Ordinariamente son establecidos estos períodos, pero hay casos excepcionales en los que no se establecen, pu-

diendo el trabajador en su propio presentar una solicitud de revisión. La mecánica de revisión por medio de estos procedimientos puede variar, desde un procedimiento establecido por la empresa, hasta aquél que pue de llevarse a cabo sin el lleno de los requisitos exigidos por el reglamento u organización interna; puede incluirse el inspectus o encargado de estas revisiones encargarse de limitar simplemente y observar el trabajo del obrero y pasar su recomendación, o bien puede existir métodos y normas previamente establecidas para determinar la posibilidad de que un trabajador se haga acreedor a ciertos ascensos.

Todo éste engranaje puede comprender desde la graduación del obrero en número determinado de pruebas en, las que figuren pesos y valores preeterminados. "La historia de la graduación de méritos, o de graduación de hombres, como se les llama algunas veces, es muy semejante a la historia del mal uso y del abuso de otros elementos científicos de la empresa". (Edward T. Cheyfitz *Collective Constitutive*. N.Y.P. 85-86).

Las facultades que tiene la empresa para otorgar o negar esta clase de ascensos supremamente amplia. Caso hay, en que son los sindicatos quienes se encargan de revisar las recomendaciones de la empresa, en otras ocasiones es una comisión mixta integradas tanto de la empresa como del sindicato y es quien debe revisar no solo los informes que hayan sido favorables al trabajador sino que asumen la revisión de la hoja de vida de los mismos trabajadores.

Asimismo no existen procedimientos para impugnar los planes de méritos

propuestos por la empresa en beneficio de ciertos trabajadores; estos procedimientos tienen el nombre de "Ajunte de Quejas" y son muchos los casos en que se presentan querellas acerca de si los trabajadores incluidos o separados en estos beneficios merecen o no tales aumentos. - También señalan para casos especiales, o cuando se estipula previamente en el contrato que si el trabajador no recibe el aumento anunciamado, éste tiene derecho para que se le explique la razón que motivó la negativa - por parte de la empresa.

Por regla general los patronos favorecen los planes de progresión de méritos bien porque quieren mejorar; o porque quieren recompensar a aquellos trabajadores eficaces o muy importantes, o a aquéllos que permanentemente visten superándos.

Generalmente en los contratos colectivos se refieren, en algunas de sus cláusulas, a los sistemas de progresiones de mérito que van de lo general a lo particular y varían mucho según las condiciones que prevalezcan en determinado lugar y por eso es muy difícil establecer cláusulas típicas.

Para poder tener en cuenta la elegibilidad de los trabajadores según - los regímenes de las progresiones de mérito a que se haya hecho acreedor, deben existir estos tres calidades que son indispensables así: 1. Cantidad de producción, 2. Calidad de producción, 3. La asistencia.

Ascento por duración de servicio

El ascenso por duración de servicios, coloca el sistema de movimiento de trabajadores de una graduación a otra, sobre la base de recompensa - por el desempeño continuo en el empleo. La progresión por duración de servicios se aplica a los trabajadores perfectamente capacitados para el desempeño de su cargo. Se acciona a los trabajadores exclusivamente por su tiempo de servicios en la misma ocupación estipulándose específicamente el incremento o ascenso dentro de la misma categoría, así como también el tiempo que media entre cada ascenso. En ésta forma, el trabajador acciona automáticamente dentro de la misma categoría, hasta que llega al máximo de la misma.

Este sistema de progresión no debe de confundirse con los programas de progresión o ascensos automáticos, aplicables por los trabajadores que pasan el periodo de adiestramiento y los que se encuentran en el período de aprendizaje. Algunos contratos permiten que se exprese se absteenga de conceder el ascenso por falta de méritos o por alguna otra causa semejante.

Sin embargo dentro de éste sistema suelen presentarse casos de excepción como sería aquél en el cual, el factor primordial en el ascenso del trabajador lo que cuenta es el tiempo que haya desempeñado el mismo trabajo, pero suela acreditársele la experiencia comparable que haya tenido con un patrono diferente.

En las convenciones colectivas, los sindicatos son muy dados a reconocer los ascensos según el tiempo de servicios, porque con ellos y en -

esa forma protegen a los trabajadores de la parcialidad que pueda presentarse en los ascensos por méritos. Sin embargo los patronos no se dignan de acuerdo porque este sistema les impide gratificar a personas en particular por el especial esfuerzo en una labor determinada. Este sistema también conserva la ventaja de que disminuye al máximo las quejas que suelen presentarse.

Arreglo combinado

Dentro del sistema de tarifas escalonadas, el ascenso de los trabajadores sucede mediante también por medio de lo que se puede llamar el arreglo combinado y, que consiste en una combinación de los planes de mérito y de duración de servicios. Uno de esos arreglos muy común en los contratos establece la progresión automática si el trabajador merece el aumento^a. Generalmente la vaguedad y las facultades discrecionales de las partes en este plan las obliga a recurrir al sistema poco recomendable para estos casos, de ajuste de quejas, y se libra una lucha constante para saber si el trabajador merece o no el aumento.

Este sistema de planes de arreglo combinado constituye una transacción entre el deseo de los trabajadores de un plan de aumento automático y el de la empresa de llegar a un arreglo que establece el aumento según el mérito.

Tarifas Fortuitas

Entendemos por tarifas fortuitas aquellas cuyas principales caracte-

ticos son, la falta de uniformidad y carencia de un plan de movimiento dentro de una misma ocupación y que viene a constituir un batiburrillo de tarifas individuales dentro de una empresa.

La estructura de los tarifas fortuitas presenta un interesante contraste con los métodos de los tarifas únicas y los tarifas escalonadas. Para la aplicación de la tarifa fortuita, la empresa concede muy poco importancia y atención a la administración de las tarifas escalonadas.

Como consecuencia de la tarifa fortuita, la estructura de los salarios se vacuna y sufre una variación ascendente, es decir, ha crecido. Esta clase de estructura puede surgir de un favoritismo extremado y especial o puede depender de una política bien intencionada, de permitir que cada jefe de sección o de departamento determine el valor que debe percibir de manera relativa cada uno de sus trabajadores y del ascenso a que se haya hecho acreedor.

Como consecuencia de este favoritismo, se da el caso de que se pagan diferentes tarifas o salarios por la misma tarea, dentro de la misma empresa.

La Oficina de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos ha realizado diferentes estudios relativos a lo que entendemos por tarifa fortuita, demostrando que las variaciones en este sistema de tarifas es tan considerable que son frecuentes los casos en que se resultara con más del Cien por Ciento y en ocasiones llega a sumas tan exageradas que alcanzan el 300 y 400 por Ciento.

Si bien es cierto que a los trabajadores se les enciende dentro del mismo empleo, es decir, sin tener que cambiarlos de puestos pero eso ocurre normalmente por antojo, por capricho, o según el criterio uniforme de los jefes de Sección que obran sialudamente. El patrono generalmente no muestra mucha satisfacción por las tarifas fortuitas que estén condensadas por los técnicos de la administración científica.

Los sindicatos siempre han dado muestra de un marcado antagonismo hacia el sistema de las tarifas fortuitas porque propician un tratamiento discriminatorio y además porque rompe la organización democrática que caracteriza la fuerza sindical.

En la Ley Federal de la Estabilización de Salarios de los Estados Unidos, se prohíbe a cualquier firma que funcione dentro del territorio - con una estructura de tarifa fortuita no podrá cambiar a sus trabajadores de un empleo a otro sin la autorización de la Junta Directiva de Trabajo y como consecuencia o resultado de ello, la gran mayoría de esas firmas ha tenido que adoptar sus sistemas a las estructuras de salarios escalonados, con un programa bien definido de movimientos de trabajadores. (c. Wilson Rondale. El Contrato Colectivo de Trabajo).

Salarios de Incentivo

Los programas de salario de incentivo, son un método por medio del cual los trabajadores reciben avaluos de salario extraordianarios por su producción adicional. Es decir, los avaluos extraordinarios constituyen lo que pudiere llamar "pago por el resultado".

Los planes de salarios de incentivo varían desde el sencillo programa de tanto por pieza (descargo simple) hasta un método de cálculo muy intrincado y complejo. De acuerdo con un plan de salarios de incentivo, la paga que recibe el trabajador puede depender directamente de su productividad, de la labor que desarrolla un pequeño grupo o cuadrilla del que forma parte o de la labor de todo el establecimiento, fábrica o taller. Los planes pueden variar desde un cálculo relativamente casual y aproximado de una tarifa razonable por unidad de producción, hasta un programa que sea el resultado de varios años de cuidadosa separación, análisis y estudios de tiempo, de acuerdo con los métodos de la ingeniería industrial (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos). Oficina de Estadísticas del Trabajo. Boletín No. 908-3).

En la forma más primitiva y más sencilla los salarios incentivos corresponden a los precios ajustados a descargos, o sea al pago alcanzado en - un tanto por cada unidad de producción, -unidad de tiempo- Unidad de trabajo-. Recurriendo a sistemas más complejos, la compensación puede - pagarse por medio de una prima, de acuerdo al excedente del límite determinado previamente.

Este sistema en la estructura de los salarios facilita su aplicación en las industrias que se caracterizan por la uniformidad y la competición - de las operaciones de trabajo, por las unidades de producción fácilmente identificables y por tareas que no son demasiado complicadas o en - las que se llevan a cabo o que intervienen al control de la maquinaria -

pudiendo llegar a lugares también, donde no existen estas condiciones idóneas.

Los planes de incentivo se han desarrollado y alcanzado mucho éxito en infinitas industrias que elaboran diversidad de productos y que utilizan distintos medios de producción y que emplean a diferentes clases de trabajadores.

Generalmente las empresas favorecen los sistemas de incentivos porque estos les aseguran un costo de mano de obra por unidad más estable, así como mayor eficacia y productividad. Los sistemas de incentivos que prevalecen actualmente son tan numerosos como los lugares que los han adoptado como medio para aumentar la producción.

En todos los sistemas de estímulos salariales es necesario que los cálculos se hagan en base a datos ciertos y exactos. Estas observaciones reciben el nombre de "Estudio del Trabajo". Tal estudio, aparte de servir de base para los incentivos pecuniarios de los trabajadores, proporciona informes muy valiosos desde el punto de vista de la organización de los terrenos, mejorando los métodos de planificación y de trabajo.

Cuando los pluses se computan a base de tiempo economizado, y no del número de unidades producidas, se utiliza generalmente un procedimiento sistemático para la asignación del tiempo tomado minuciosamente en cuenta cuantas contingencias como los períodos de descanso, los retrasos inherentes a la iniciación y terminación del trabajo, etc. El tiempo asignado puede adoptar la forma de puntos o unidades representativas de

MO

minutos u otras medidas de tiempo.

Las cualidades que debe reunir el sistema de salarios por incentivo para que pueda cumplir con sus fines son varios pero ante todo debe llegarse a un acuerdo previo entre la empresa y los trabajadores sobre la aplicación del sistema y los sectores u oficios donde se puede adaptar.

Ade más de llenar ciertos requisitos o saber: Debe ser el fruto de un esfuerzo superior al corriente y debe limitarse a quien lo realiza.

b. Antes de fijar el tanto por piezas, tareas o por tiempo ha de llevase a cabo una minuciosa revisión y estudiar cada tarea. c. Requiere un constante régimen de consultas entre patronos y trabajadores a fin de que las medidas que se adopten gocen de plena confianza. d. El aumento en la producción no debe ser el resultado de una norma en la calidad del producto. e. No debe impresionar a base de una fatiga excesiva. f. La recompensa no debe llegar al trabajador con retraso, es decir, debe percibirse con la mayor recusancia posible.

Los sistemas modernos de destajo, generalmente estipulan una tarifa básica o garantizada que se paga independientemente de la labor del trabajador. Esta tarifa básica o garantizada, se paga también al trabajador, cuando a causa de tiempo suelto o por suspensión transitoria del trabajo, para hacer reparaciones; no puede obtener ingresos que se computan de acuerdo con la tarifa a destajo.

La aplicación de estos tarifas de salario por incentivos a destajo, en

realidad es una combinación de tarifas por tiempo (hasta el límite de producción) y de tarifas por unidad de producción (exceso de producción). Para concluir podemos decir que los incentivos tienen mayor aceptación cuando se aplican a personas aisladas que a grupos; a pequeños grupos más bien que a grupos numerosos; a trabajadores directos más bien que a trabajadores indirectos y en forma semejante a los trabajadores de producción en lugar de a los trabajadores de oficina o de escritorio.

Participación en los beneficios

Nuestros comentarios anteriores se refieren a una tarifa de salario de incentivo, es decir, que se convirtieron en parte integrante del salario en su forma más conocida. Pero hay una tendencia entre nosotros en Colombia que, aunque tímida y discreta con miras a implantar la "participación en los beneficios" que equivale a darle al obrero además del salario correspondiente, una parte señalada de antecena de los beneficios logrados por la empresa.

Este sistema nada tiene que ver con los pluses dependientes del rendimiento, ni con las gratificaciones discrecionalmente concedidas por los patronos. Dice Krotoschin "Cuando se otorgue por ley o por contrato, una participación en los beneficios, la posición del trabajador se acerca algo a la de un socio. Sin embargo el trabajador, en este hipótesis, no deja de ser trabajador dependiente, y la participación le corresponde en virtud del contrato de trabajo como una parte de salario. Por lo general, la participación tampoco le da derecho al trabajador a inscriuirse en la

administración de la empresa".

No comparto el planteamiento anterior porque esta participación en los beneficios de la empresa, como lo dice el mismo Krotoschin no le da de hecho a participar en la administración de la empresa, pues no le da la calidad de socio, por lo tanto como lo afirma, no deja de ser trabajador dependiente y la participación la corresponde únicamente como consecuencia del contrato de trabajo pero no como parte integrante de él, pues al establecerse en el contrato debe estipularse claramente la cuantía de la participación, lo que no puede medirse para el futuro - por tratarse de una hipótesis incierta frente a las posibles beneficios que obtenga la empresa.

Tampoco puede tomarse como parte integrante del salario, pues no se - puede incluir en el pago de las prestaciones, como porcentaje sobre sueldo, vacaciones no disfrutadas, primas y bonificaciones, porque esta participación es únicamente sobre el producto o utilidad de la empresa y no puede liquidarse una prestación adicional sin un motivo que la justifique plenamente.

García Martínez se acerca más a la realidad de la prestación que recibe el trabajador como participación cuando dice: "Por el hecho de reunirse con una participación en las utilidades, el contrato de trabajo no se - convierte en sociedad, la forma de retribuir los servicios, no modifica la retribución contractual existente entre el empleado y su patrón ni el trabajo de aquél que deja de ser subordinado."

Coparticipación

Como muy diferente sería la que se denomina coparticipación industrial, que se aplica a los sistemas que permiten a los trabajadores la adquisición, en condiciones especialmente favorables, de acciones u otros valores representativos del capital de la empresa.

El sistema coparticipación persigue fundamentalmente evitar la concentración de las acciones de las grandes sociedades en unos pocos núcleos capitalistas privilegiados, y estimular el esfuerzo de los trabajadores sin tener que recurrir al aumento de salarios ni a las prestaciones, si no con un sistema gradual y prudente en la participación del trabajo, creando los más estrechos vínculos con los empresarios e inversionistas, evitando que estos beneficios de coparticipación se conviertan en un suplemento de salario como ha ocurrido con muchas otras prestaciones.

La coparticipación de los trabajadores en las utilidades de la empresa a que pertenecen ha sido ensayada por algunas grandes empresas extranjeras, particularmente las de Norteamérica. El sistema ha dado muy buenos resultados en unos casos y ha fracasado en otros.

El presidente Calvin Coolidge decía: "En la industria, cada hombre ha de ser en sí mismo el propietario, obrero y gerente; amo y sirviente, persona que da órdenes y que al mismo tiempo las cumple. De esta manera se obligará a un sistema de verdadera democracia industrial, que busca unir todos los factores de la producción, que convierte al trabajador en copropietario, reconociéndole todos los derechos como tal, pero exigiéndole también el cumplimiento de todos sus obligaciones.

El día 24 de Julio de 1.962 fué presentado un proyecto de ley con el fin de introducir en las empresas Nacionales el sistema de la coparticipación que venimos comentando y cuyo artículo 10 destacamos así: "Todas las sociedades anónimas de capital igual o superior a un millón de pesos deberán emitir acciones de trabajo hasta por un valor total de sus reservas para cesantías y repartirlas a sus trabajadores como pago parcial de dicha prestación social". (Análisis del Congress, Agosto 6/62).

Este proyecto de ley en sus artículos siguientes indicaba la mecánica a seguir para su expedición, derechos y obligaciones de los trabajadores accionistas, su forma de tradición, etc. Pero como todos los proyectos de carácter social que se llevan como iniciativa a nuestro parlamento sólo merecieron la atención de unos cuantos de sus integrantes, para darle posteriormente lo que se llama entierro de papiro.

Realmente proyectos de esta naturaleza son muy difíciles de cristalizar por la serie de intereses opuestos con que tropiezan, pues los mismos trabajadores como parte interesada que resultan, se muestran apáticos y hasta renuentes a que se les otorguen beneficios de esta naturaleza, por considerarlos como bienes intangibles y de muy difícil realización, en un momento dado.

CAPITULO VIII

EL TRABAJO COMO MERCANCIA Y EL SALARIO COMO PRECIO

de la mercancía en el trabajo y el salario como precio de la mercancía.

Uno de los temas más espinosos que existen desde el punto de vista jurídico es el precisar la naturaleza de los conceptos empleados, tal cuestión es más palpable en el derecho laboral, ya que esta rama del Derecho es nueva y surgió impuesta por las circunstancias sociales dominantes del surgimiento de la clase obrera en la historia.

Súbitamente el Estado se vió obligado a legislar sobre la marcha en cuestiones tales como: Régimen Sindical, Salario, Jornada de trabajo, subsidios, Bonificaciones, etc. A esas leyes y decretos los estudiosos del derecho esperaron a llamarlos constitutivos u originarios de una nueva rama del derecho: El Derecho Laboral. En consecuencia el derecho laboral se formó como analizamos en la parte primera de mitrabajo, súbitamente, por ello casi todos los tratadistas desde principios de siglo entre ellos Cornelutti y Del Vachio, entre otros, dijeron, que el Derecho Laboral no tenía ninguna razón de ser y afirmaban que si desde la época más antigua del Derecho Romano, se denominaba a la prestación del trabajo de una persona a otra, o de una persona a una entidad, emprendimiento de servicio, encuadrado dentro del Derecho Civil, no debía seguir siendo.

La teoría económica liberal y la neoliberal actual, vigente en los países de estructura no socialista, sostiene, que el trabajo es una mercancía como cualquier cosa, sometida a las leyes de la oferta y la demanda y que como cualquier mercancía sometida a tales leyes, el punto de corte de la curva de la demanda con la curva de la oferta, sería su precio; ese precio se el salario.

Lo anterior es una realidad económica incuestionable y en los países de estructura capitalista el salario es sometido como un costo de producción y no como una forma de participación del hombre en la riqueza nacional basada en su trabajo y con el trabajo de los demás.

No encontramos en que por un lado existe una realidad, un hecho social, el trabajador no es más que una persona que no tiene nada y lo único que puede vender es su fuerza de trabajo, y por el otro con que el Derecho, - el principio trató de ignorar e incluso negar esta realidad histórica, - cuando ha querido influir sobre ella, no lo ha hecho en pleno legal, sino en pleno filosófico por algunos solitarios y ecclásicos juristas y estudiosos del Derecho.

El Jusnaturalismo parte del hecho de que por encima existen otras normas - y principios superiores que obligan y condicionan al legislador humano, y que esas normas y principios superiores que condicionan a éste legislador son las que han establecido, desarrollado y estudiado los sacerdos padres de la Iglesia y los pontífices en sus encíclicas y documentos pontificios.

MB

Los principios en los cuales se basa el Derecho Laboral Colombiano son los establecidos por las encíclicas "RERUM NOVARUM" de León XIII, - "QUADRAGESIMO ANNO" de Pío XII y las contemporáneas "MATER ET MAGISTRA" de Juan XXIII y "POPULURUM PROGRESSIO" de Pablo VI.

Haciendo un análisis a nuestro Derecho Laboral, se observa que hay en los mismos contradicciones filosóficas de la escuela Jusnaturalista, y además en los conceptos de piedad cristiana, caridad cristiana y amor entre los hombres que León XIII institucionalizó como básicos en las relaciones obrero-patronales.

Anteriormente afirmé que la ciencia del Derecho está detrás de la historia y no delante de ella en el aspecto teórico, y ello es tan cierto para el Derecho Laboral como para las demás ramas del Derecho.

El Derecho de hoy no es más que el estudio de unos clichés teóricos, aceptados sin cuestionares sobre su validez intrínseca, que se aplican a la reflexión sobre la legislación existente, pero es lícito tal concepción?

Yo pienso que no, la ciencia del Derecho, para que sea ciencia, pienso que debe ser definida como aquella que estudia los fenómenos jurídicos, en consonancia con el contenido social del cual emanen y previendo los posibles cauces del desarrollo de éste contenido social, elaborar los modelos de fenómenos jurídicos; como método de estudio utilizaría el análisis racional y la ordenación sistemática, es decir el método deductivo.

Del análisis de lo que es hoy el Derecho y de lo que propongo debe ser, se infiere que el Derecho no está cumpliendo con proporcionar soluciones adecuadas al probable social vigente, y en caso concreto del Derecho Laboral Colombiano, se encierra de entrada a la escuela juventurista, de corte neo-escolástico y de las encíclicas y documentos pontificios, sin cuestionarse sobre la validez en sí, de las escuelas encíclicas y documentos papales. La ciencia del Derecho desde su nacimiento hasta nuestros días ha sido elaborada sobre postulados que hoy no tienen vigencia social y constituyen épocas superadas, pero los juristas encarrados en la torre de marfil de su pretendida sabiduría que se refiere más que nada a una tonta interpretación gramatical de la legislación, que el caso colombiano llega al absurdo de ver si las cosas están bien puestas y si hay unos "que" galicados, se encuentran incapaces de percibir que esa concepción de la ciencia del Derecho es obsoleta, absolutamente obsoleta.

PRINCIPIOS FILOSÓFICOS DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

Los juristas colombianos, ESTABLECIERON que el Derecho Laboral tendría los siguientes principios filosóficos:

- 1º. "Logro de la justicia entre las relaciones obrero-patronales dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social" (Art. 10 del C.S. del T.)
- 2º. "El trabajo como actividad humana libre, de orden material e inter-

- lectual" (Art. 50. C.S. del T.)
30. "El trabajo como obligación social" (Art. 70. C.S. del T.)
40. "La libertad del Trabajo" (Art. 80. C.S. del T.)
50. "La igualdad de los trabajadores ante la ley" (Art. 14 del C.S. del T.)
60. "Carácter a orden público e irrenunciable" (Art. 14 del C.S. del T.)
70. "El mínimo de derechos y garantías" (Art. 13 del C.S. del T.)

Como se observa el Derecho Laboral Colombiano, está aceptando la teoría liberal y neoliberal del trabajo como mercancía y el salario como producto y al que los patronos y trabajadores no son clases en contraposición que deben laborar dentro de un espíritu de coordinación y equilibrio.⁴

Los principios que he enumerado anteriormente son la resultante de la concepción filosófica que sobre el Derecho tiene la escuela neoclásica y cuyos delineamientos doctrinarios fueron establecidos por el jurista Giorgio del Vachio y que están basadas en el Juvenaturalismo y las concepciones morales del filósofo alemán Emmanuel Kant, y que se delinean en sus obras "Crítica de la Razón Pura" y "Crítica del Juicio".

Siendo el Derecho Laboral una rama que ha surgido de un hecho social innegable, cual es la lucha de clases, nos preguntamos si los principios del Derecho Laboral enumerados anteriormente y que en el fondo consultan el postulado económico del trabajo como una mercancía y del salario como

su precio, son ciertas?

Se me podrá contra argumentar que lo que estoy planteando es la fórmula dualidad capitalismo-socialismo, pero no es así; en **POPULORUM PROGRESSIO** Pablo VI afirma que el trabajo no es una mercancía ni el salario el precio de ella, que el trabajador debe ser participa con el inversionista en el proceso de producción de la riqueza nacional, siendo accionista de la empresa y que el salario es una forma de hacerse presente en el reparto de la renta bruta nacional, e incluso para superar la contradicción - juznaturalista dice que "la moral" es una ciencia en sí y que el derecho es una parte de ella, y que el Estado debe actuar en beneficio de las mayorías numéricas y no de las minorías con inmenso poder económico; que para que lo pierdan debe establecerse un sistema de altos impuestos y el producto de estos impuestos, al estado lo reparte mejor a través de una política de inversiones, es en líneas generales el sistema económico de la Gran Bretaña; que empezara a establecerse ya en el año 1.910 bajo el gobierno del primer Ministro David Lloyd George; hoy podemos decir que en Inglaterra no hay grandes fortunas como resultado de esa política.

CAPITULO IX

EL PATERNALISMO Y LAS PRESTACIONES SOCIALES

En nuestro Derecho Laboral Colombiano, consideramos que las prestaciones sociales incluidas en el capítulo anterior, son una muestra de paternalismo total, puesto, que entendidas como un factor de compensación provenientes de la caridad cristiana, para con los trabajadores y que se han fundamentado en las encíclicas papales, como: RERUM NOVARUM, y QUADRAGESIMO ANNO, creemos que las prestaciones sociales no deben tener tal carácter puesto que en realidad si las da el patrón a los trabajadores ya que es él socio de la creación de la riqueza nacional, y no un problema de compensación o de caridad cristiana como son entendidas o como se tienen en nuestro Derecho Laboral.

Al nosotros propugnar un nuevo régimen económico para la propiedad de las empresas, es decir que dependan de una cooperativa de trabajadores, y que estos tengan el poder financiero de los mismos y a la vez sean trabajadores de ellos. Las prestaciones sociales pasarían a ser lo que deben ser, es decir mecanismos del trabajo y que invaliden o imposibiliten el trabajo mismo, y a la vez coadyulen para que se trabaje mejor, mejorando la vida familiar del trabajador de tal forma que éste pueda encontrarse en el trabajo mismo y no en resolver las necesidades primaria básicas y preocupantes en todo hombre, ya que al hombre el saber-

que su familia está bien, protegida y sus hijos tienen asegurada la educación, alimento, y la satisfacción de muchas necesidades y a la vez tiene su vejez asegurada cuando ya no pueda seguir produciendo tendrá un ingreso garantizado, es obvio, que su nivel de producción se incrementa independizado de todas estas preocupaciones de todo ser humano.

En nuestro Derecho Laboral aún estos mismos prestaciones establecidas, son tratadas de burlar por nuestros patrones, escamoteados, etc. y es que nunca puede exigirse 100% de las mismas, puesto que el patrono siempre tendrá métodos contables, financieros y económicos para burlar sus ingresos en cifra real e la de su monto total y en consecuencia al estar burlando las mismas, estará escamotéandolo a los trabajadores sus ingresos producto de sus trabajo. Es por ello y ante esta realidad invagable que la ley ha establecido cuantías mínimas para cubrir estas prestaciones de tal forma, que por debajo del mínimo no puede haber pago, pero el máximo real no podrá nunca crearse, fijarse, puesto que el patrono está secundiendo sus propios ingresos y al secundarlos, obviamente está bajando el capital y al bajar el capital bajan los topes de pago y se cierran muchas prestaciones. Aún el mismo salario que es el factor de referencia para la liquidación de las prestaciones, es fruto de una discusión intensa entre trabajadores y patronos, ya sea que estos trabajadores estén sindicalizados o no y cualquiera que sea el salario por el que luchan no compensan en la realidad, la producción o productividad de dicho obrero. Y es que el salario al ser entendido como

precio de una mercancía, la mercancía en éste caso sería el trabajo humano, pues obvio que está sujeto a la ley de la oferta y la demanda que lo condicionan y al condicionario éste salario tendrá períodos cílicos en la economía nacional. Serían mejor pagados iguallos cuyo trabajo valga más en el mercado, pero pagados iguallos cuyo trabajo valga menos en el mercado, pero a pesar que se diga que nadie podrá ganar menos que el salario mínimo, ni aún ese mismo salario está alcanzando para solventar las necesidades de ninguna persona y el que gane el salario mínimo, deberá trabajar él y algún miembro de su familia, para poder entre la familia devengar un mayor ingreso que compense o sirva en mínima parte o por lo menos en lo esencial para satisfacer las necesidades básicas de la persona.

Ante esta situación y si todos en la familia deben trabajar, es obvio que otras necesidades básicas de la misma, como habitación y oportunidad para mejorar en la escala social y oportunidad para ascender, quedarán bien limitadas, analizadas ante tal cuestión el mismo progreso social de la persona es en consecuencia obstruido y si es obstruido es lógico entender que nunca podrá mejorar las condiciones sociales y en consecuencia la oportunidad de ganar un mejor salario. Si a ello se agrega que por diferencias propias de una economía dependiente como la nuestra, que los mercados internacionales y sujetos a inversiones foráneas de capitales, si hay un aumento del margen de desempleados ya quienes se agrava todavía mucho más el mercado laboral, puesto que los desocupados van a trabajar por cualquier suma de dinero, en tal

formas que hacen presión sobre la comunidad que ya está trabajando, harán que ésta tenga más dificultades para conseguir mayores aumentos por su actividad de trabajo. Puesto que el patrono podrá prescindir de ellos y hacen uso de la masa de desempleados a los cuales le pagarán menos.

Agita éste hecho básico, esencialmente, se advierte que las prestaciones sociales que están sujetas en última instancia a la cuantía del salario, puesto que se liquidan con base a él, tendrán un criterio de límite - ya que el patrono las pagará con una tabla de la misma ley que lo impone y que en la de caridad cristiana y cooperación de las clases fijadas por los encíclicos papales, y no una cosa que el trabajador tiene derecho como resultado de su actividad.

Analizemos en consecuencia lo anterior con relación a las prestaciones sociales existentes en el Derecho Laboral Colombiano ¿Se puede considerar que la Cuentia es Cuentia?

Cuando se está pagando un mes de salario por año, y supongamos que el trabajador gane el salario mínimo que se le regla general, ¿Puede un mes por año equivalente al salario mínimo compensar el tiempo que el trabajador va a durer cesante buscando un nuevo empleo? Creemos que no, esto demuestra el carácter paternalista de las mismas, puesto que si ya va a estar cesante debería dársele un auxilio durante el tiempo que permanezca cesante.

Tal cuestión ya existe en otros países y ha sido erradicada por la gigantesca presión obrera.

De la prima de servicios ni hablar, se creó para reemplazar la participación de los obreros en las utilidades de la fábrica, no creemos que 15 días de salario al año en empresas con capital superior a \$200.600 y x 1/2 días para empresas con menos de éste capital, compensen la participación de utilidades de los trabajadores, creemos que más bien debe existir tal participación de los trabajadores en las utilidades de lo empresa, y si hubiere pérdidas o ganancias bajas se pagará subsidiariamente el mencionado auxilio.

Si seguimos analizando el resto de prestaciones encontramos que la jubilación prácticamente se da muy raras ocasiones en la empresa privada, puesto que es muy poco el personal que logra trabajar 20 años al servicio de un sólo patrón. Aparte de eso dicha pensión está fijada en un 75% del último salario básico y nisiquiera el 100% de tal salario alcanza para satisfacer las necesidades primarias del individuo, menos va a alcanzar esa 75%, pensión que desde ese mismo momento queda congelada en esta cuantía y entra a ser regulada por otras leyes que reglamentan todo con sus formas de aumento año a año, con la consiguiente devaluación de la jubilación año a año.

Por otro lado tenemos que los gastos de anticipo están limitados a \$ 3.000.00, tampoco son compensatorios, puesto que al establecer cuantías fijas, al cabo de un año quedan desactualizadas con la realidad económica, ya que la inflación colombiana hace a tierra cualquier suposición económica que se haya y entonces habría que enter todos los

flos legislando, crear decretos que establecen cuantías más acordes con la realidad económica del momento.

Habria que crear, para mejorar las prestaciones sociales, un mecanismo semejante al de la fijación de salarios y correspondería al ejecutivo la citación del consejo nacional de salarios, que determine la fijación del salario mínimo y su cuantía, igual cosa se debe imponer para todas las prestaciones que deben ser aumentadas por igual procedimiento.

En cuanto a los sectores de especialización, encontramos el gran problema de que no existe un plan de desarrollo económico industrial, sino - que este se deja al arbitrio del patrono o del inversionista, y éste invierte en la rama industrial que quiere, de tal manera únicamente se van a preparar aquellos que necesiten determinada rama industrial y no existen los planes económicos o de planificación sectorial como existen en Francia, donde se establecen cuáles van a ser los objetivos del país en determinado número de años y en determinada clase de industria y la actividad financiera daba giro en torno a dicho plan, de tal forma que los empresarios saben qué van a hacer y cuanto van a invertir y con qué - van a contar en el mercado, y así van a preparar mejor a los trabajadores y la comunidad sobre qué cantidad de trabajadores van a preparar para determinada rama industrial.

Caso contrario ocurre ahora en Colombia, donde se están preparando trabajadores en el Sena y mucho de dichos trabajos son sólo de seses o no trabajan, y se está perdiendo tiempo y dinero en tales preparaciones -

que no siempre es la más deseable, puesto que los servicios industriales de nuestras plantas donde VAN A PREPARARSE, están ya, superados por el avance tecnológico del mundo y en que se necesita antes que preparar al trabajador para que use la máquina en que éste trabajador desarrolle su capacidad intelectiva e inventiva y logre mejorar la productividad como producto de su ingenio aplicando a la investigación y no como ocurre, - que se le dice al trabajador como utilizar determinada máquina de escribir.

Por otro lado tenemos que nuestra ley no establece como prestación patronal comunes o básicas o mínimas, al hecho de que deben ayudar e cooperar cuando los trabajadores tengan un esparcimiento social, es decir, contribuir a la creación de clubes o lugares de esparcimiento social de su personal de planta, y que estos cuando existan es porque determinado sindicato a través del avance sindical han logrado adquirir estas prestaciones, pero como algo extraordinario.

Así lo que se está es acabando con el espíritu de mística de que hablan los franceses, una mística total de todo el personal de planta, porque antes de procurar la integración de sus trabajadores, el patrón lo que tiene es que se forme un sindicato y por ello trata que los trabajadores estén malandos entre sí.

CAPITULO X

REFORMAS NECESARIAS AL SALARIO Y A LAS PRESTACIONES SOCIALES EN ELDERECHO LABORAL COLOMBIANO

Masico dicho que el salario debe ser antes que nada una forma de participar al trabajador en la renta nacional, en el producto nacional bruto, y que esto debe depender de la producción y de la productividad - del mismo trabajador, es decir, que mientras más interés ponga en la producción, mientras mejor se comporta se obvia que ganará más, pero nunca generá nunca de un mínimo establecido para este tipo de trabajo. Igualmente el salario debe dejar de ser un precio de una mercancía y - sujeto a las leyes de la oferta y la demanda, aparte de lo anterior - creemos que todas las fábricas, todas las entidades bancarias, todas - las empresas financieras, agro-financieras, agro-industriales, industria-les propiamente dichas y agrarias deben depender de todos los colombianos, indistintamente, a través de una serie de cooperativas pro-pietarias de los mismos y todos los colombianos ser socios de dichas - cooperativas según sea su tipo de producción y según estén laborando - en la cooperativa destinada a ciertos sectores de producción.

En concreto, con lo anterior se logra que: Todos los ciudadanos sean a la vez propietarios por acciones de la riqueza nacional, indistintamen-

te considerado y se acabaría entonces esa dicotomía que hay entre emprendedor y trabajador, puesto que cada cual sería emprendedor de su propio trabajo y trabajador de su propia labor, con ello desaparecería la contradicción básica de la economía moderna, cual es la estructura capitalista y a la vez se lograría que toda política económica del Estado pudiera girar en torno a planes concretos y generales de desarrollo, con lo cual no tendrían la oposición de cada gremio económico particularmente considerado, puesto que cada gremio va a tratar de que se hagan las leyes para sus propios fines gremiales, sin importar en un momento dado las razones básicas del país.

Si se reforme el régimen de propiedad, de toda la estructura económica del país, automáticamente se podría hacer un plan general de desarrollo, donde todos tendrían garantizada una ganancia y un salario idóneo para sus necesidades básicas entendiendo como tales no sólo las primarias de la vida, sino también las secundarias como las llaman los sociólogos, es decir, las culturales, las científicas y las espirituales, además sería factible desarrollar armónicamente toda la economía nacional y no darle más peso a un sector que a otro, o que otros giren en torno a cierto sector, el cual si falla crea un profundo desequilibrio en el resto de la economía, como aconteció en la época de Miguel Pástrana Borrero, cuando nos instalaron los sistemas de UPAC para la construcción y entonces se puso a girar a toda la economía en torno a la construcción, pero ni siquiera sus propios economistas pudieron ver que al estimular arti-

ficialmente la industria de la construcción por este sistema, todos estos dineros, recaudados por él se invirtieron en la construcción, no se metaban invirtiendo capitales en la industria de materiales de construcción, de tal forma que enseguida, a más veces vista, todos los precios de los materiales de construcción duplicaron su valor debido a que la demanda había sido estimulada en un subir y correr de ojos, haciendo más edificios y casas, entonces si no haber más capital con que ampliar la capacidad productora de estos fábricas de materiales de construcción, los precios de las viviendas empezaron a subir, por lo tanto para evitar esos desequilibrios sectoriales que se difunden por toda la economía en mayor o menor grado como afirman otros, y con los cuales estamos de acuerdo, debemos modificar tal conducta.

Estando toda la industria en manos de los trabajadores, en manos de todo el pueblo a través de acciones, es obvio que el Estado tendrá un mayor impreso de impuestos, aparte de que el dinero que se recauda por las inversiones en todas las plantas. Estos a su vez podrán invertir parte de esa utilidad en otro tipo de industrias, creando así la industria pesada básica que necesita el país para lograr su independencia de los condicionamientos de otras potencias y el ejercicio pormercados extranjeros, por que ya se sabe que un país dominado es un país sin industria pesada, mientras que un país con industria pesada es un país independiente.

Dicho lo anterior, si salario y las prestaciones sociales dejarían de tener el carácter de paternalista y de licencia que actualmente tienen. Estas pasarian a ser, un factor, las prestaciones, un factor de compensación

económico, incluso ya no estariamos hablando de cesantía, porque no existirían cesantes en Colombia, pues habría pleno empleo, las jubilaciones pasarían a ser entonces la retribución que la sociedad da a aquellos que ya trabajaron y no puedan seguir trabajando porque han llegado a la vejez.

El resto de prestaciones estaría entonces subordinado a los diversos variaciones del régimen interno de trabajo que se dicta en determinadas plantas. Así no sería cuestión de que la madre tendría estos derechos o no los tendría, sino que básicamente por el hecho de ser madre está coadyubando al mantenimiento y conservación de la especie. Es obvio que toda la comunidad estaría interesada en que el fruto de su maternidad tenga las mejores condiciones para su desarrollo, puesto que toda comunidad está interesada en conservarla y que su futuro esté asegurado con una renovación mejor y más fuerte de la especie.

Una vez adoptada tal estructura económica en el país, obvio es que ella debe generar otra reglamentación jurídica distinta a la que está vigente actualmente aquí en Colombia, el derecho laboral tendría que reformarse completamente, ya que toda la filosofía sobre la cual está apoyada habría cambiado, tendríase entonces que hacer una nueva estructura jurídica más acorde con este nuevo sistema social que se estableciendo, y nada más lógico puesto que el derecho recoge normas y situaciones de equilibrio social en un momento dado de la historia y que si una vez haya cambiado este equilibrio por otro, éste nuevo equi-

lítro tiene que generar nuevas normas. El derecho ya hemos dicho no es algo sacro como que date veneración en un altar, el derecho es dinámico y también depende del hombre en la medida en que éste último lo ha de cambiar.

El nuevo Derecho Laboral en consecuencia establecería las normas básicas sobre las cuales libre el salario en relación con la productividad, las formas en que esa se mediría, igualmente el reglamento interno de trabajo de la fábrica, es decir, la disciplina laboral, las formas en que los sindicatos operarían, las formas como las plantas podrían producir los auxiliares necesarios generales que se van a pagar, como sería que estos adquirieran una estructura dinámica de ayuda y permanente actualización en la medida en que el pueblo de Colombia fuera subiendo su status social, y lograría así en consecuencia que toda la comunidad mejorara uniforme y totalmente, puesto en la medida en que se cambie el régimen social, como aquí estamos diciendo que debe hacerse, automáticamente no sólo sería el problema laboral el que estaría resuelto, sino que sería la vida de toda la comunidad la que cambiaría.

Una vez logrado el objetivo básico que es el desarrollo del país, se podría entonces empezar a elaborar las llamadas segundas y tercera fases del desarrollo industrial del mundo, ya se sabe que la primera fase originó la llamada revolución industrial; la segunda fase se refiere al hecho financiero, la concentración de grandes capitales para reposar aún más el poderío industrial, pero estas grandes concentraciones

financieras necesarias para reformar el poderío industrial, para que pueda haber un desarrollo grande, no estaría ya en manos de una familia o un grupo de familias, sino que dependerán en última instancia del pueblo y aún así se lograría mucha mayor concentración financiera, puesto que esta autoría radicaría en los grandes grupos cooperativizados que surgerían en ese momento dado.

Una vez estando en ésta fase se podría entrar a buscar el desarrollo posterior, cual es la automatización progresiva de las plantas, poco a poco en la medida en que las plantas vayan siendo manejadas por cerebros electrónicos o por computadores que van a hacer que el hombre se vaya independizando del trabajo pesado, subordinando la máquina. Podría entrar a la fase que ya empieza a vislumbrarse en las naciones más desarrolladas del mundo, y que consiste en el aumento del tiempo libre de las personas, menor cantidad de días trabajados, menor esfuerzo en el trabajo y mayor cantidad de tiempo libre durante el año, con lo cual se está hablando ya, de la llamada revolución del ocio que no es más que el uso del tiempo libre que le está quedando a legante.

Llegando a este punto, obvio es que el nivel cultural va a crecer puesto que el hombre en su tiempo libre, lo invertiría en mayor educación y en mayor actualización de sus conocimientos, y se lograría así una calificación personal bastante alta, puesto que en la práctica, sin todos, un elevado porcentaje del país tendría título universitario o estaría técnicamente calificado para producir más, y bastante con unos conocimientos intelectuales muy elevados.

La ventaja básica del sistema propuesto está en que así se evitarían los dos grandes vicios que se están dando ahora en los sistemas económicos del mundo; por un lado el socialismo colectivizado y por otro Rusia y China en el cual la responsabilidad queda diluida en la masa o bien en la burocracia Stalinista y el Socialismo Democrático o neo-socialismo europeo, en el cual el Estado asume el papel paternalista, aunque las cuentas sean superiores pero sin dejar de ser paternalista, y sin dejar de prohibir la inversión privada en cierto grupo de individuos, con los cuales lo que se está haciendo es retocar y no reforzar al sistema de producción.

Como sucede con el sistema económico de Inglaterra el cual depende del petróleo del Mar del Norte, para salir de su estancamiento, puesto que el Estado paternal y protector que se creó después de la guerra mundial, ha visto fracasar su esfuerzo, puesto que lo que recina por impuestos no le alcanza para todas sus obligaciones sociales, disminuyendo de las leyes sociales aprobadas en este período.

Uno y otro extremo, uno y otro vicio estarían solucionados de raíz puesto que el Estado no va a asumir la propiedad sino que ésta se encuentra en manos de otros y además no asume ninguna protección licenciosa, puesto que serían las mismas plantas, las mismas fábricas quienes elaborarían su propia producción, dándoles un mínimo de las mismas a las cooperativas propietarias de ellas.

Obligatoriamente estarían superadas con mayor claridad los vicios del sistema capitalista.

Por lo tanto tratemos de instrumentalizar las reformas aquí planteadas y estudiadas.

Creo que son la única garantía de que el país pueda progresar bien y rápidamente, y no sujeto al destino, al azar y a los capitales extranjeros y a la buena voluntad de los países industrializados. Tenemos para crear una industria, lo mismo que las materias primas que no tienen los países industrializados que deben importarlas, y cualquier sector empresarial lo podemos desarrollar automáticamente. El problema se ha dicho que es el de capitales, pero los capitales lo podemos producir con el trabajo de todos, a condición de reforzar la estructura empresarial y financiera de nuestro país.

Creo en consecuencia que el subdesarrollo es algo coyuntural y no esencial en nuestros países y que podemos lograr en un corto número de años, el desarrollo pleno y total de la comunidad.

CONCLUSIONES.

Con todos nuestros conocimientos acerca del salario, y la descripción que de él se hace, sólo nos aproxima a la superficial de un tema que puede ser apasionante por su complejidad, extensión y profundidad. Las deducciones a que da lugar el término "RETRIBUCION DEL SERVICIO" son más profundas de lo que pudíramos imaginar.

Considerado el salario en la economía privada como factor de producción y desarrollo, ha sido motivo de polémica a través de la historia del trabajo por las formas y modalidades que presenta en el tiempo y en el espacio para analizar la suerte de quienes lo deniegan.

El salario no es únicamente un factor económico, sino que presenta también aspectos, sociológicos, ecológicos y fisiológicos. Es muy cierto que el trabajador considera al salario primordialmente como fuente de ingreso, sin embargo, los ingresos afectan su forma de vida, su lugar en la comunidad y su seguridad en el futuro.

El patrono considera que el salario es un capítulo de gastos, no obstante, al mismo tiempo afecta su posición en el campo de la competencia, a través de los costos de producción, aumentan o reducen la eficiencia de los obreros, determinan el monto de las utilidades y en general, influyen en la posición económica presente y futura de su em-

press o industria.

El salario por si sólo constituye al epicentro de mayor actividad humana, y en así, que todo persona con capacidad laboral, normalmente tiende a ocupar un puesto en la actividad productora o de servicios, pero generalmente no va inspirada por el deseo de trabajar y producir en el campo de la economía, sino que radica su aspiración en la consecución de un salario que le permita por lo menos atender sus necesidades primarias.

La causa de mayor influencia en la migración campesina hacia las ciudades, y su correlative hacinamiento en zonas que carecen de los más elementales servicios, la constituye la baja remuneración que recibe el trabajador campesino y la prematura esperanza de lograr un salario mayor en la industria que por lo general se siente en las ciudades.

Al hacer una breve mención de las distintas teorías sobre el salario, no pretendo recoger su evolución o trazar pautas para el futuro, pero sí señalar el gran distanciamiento que existía entre lo que pudieran llamar el capital y el trabajador propiamente dicho, donde a pesar de ver en el trabajador una persona, ésta estaba sujeto a todos los cambios que pudieran presentarse entre la propiedad y el trabajo.

Hoy en trabajo, la propiedad, la industria, son conceptos fundamentalmente distintos que hay que considerar, no como simples medios libres

dirigidos a la especulación, para un núcleo social privilegiado, sino considerando los móviles y objetivos económicos, con los medios y objetivos sociales del medio, es decir buscando riqueza, seguridad, bienestar y progreso para toda la comunidad incluyendo la clase campesina que a un mismo tiempo productora y consumidora y como tal no puede tener más que de todas las medidas que pueden tomar para la protección del trabajo.

El transcurso del tiempo especialmente desde la aparición del maquinismo hasta hoy, ha marcado cambios sustanciales en la organización del trabajo, en el ejercicio de las profesiones, la rivalidad y el antagonismo político, entre el capitalismo democrático y el capitalismo estatal, ha contribuido fuertemente ha introducir reformas y mejoras notables en la legislación social que pretende dar al salario su verdadera dimensión.

Compensar justamente al trabajo, de acuerdo con la capacidad y eficiencia, no es tarea fácil, aunque parece que lo fuera. La lucha unas veces agresiva y otras cordial, entre el capitalismo y el trabajo, gira principalmente alrededor del salario; y sólo se equilibra cuando la proporción es justa.

140

B I B L I O G R A F I A

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA COMENTADA. Editorial Temis-Bogotá

1.977 - Javier Henao Hidrón

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y CODIGO PROCESAR DEL TRABAJO

COMENTADO. Editorial Temis-Bogotá 1.977 - Jorge Ortega Torres

EL SALARIO Y SU PROBLEMA SOCIAL - Editorial Librería Mundial -
Bogotá 1.977 Pedro La Mata

SAGRADA BIBLIA - Editorial Estática S. A. - Madrid MCMLXIV
Eloíno Nácer Fuster y Alberto Colunga

DERECHO DEL TRABAJO - Editorial Temis - Bogotá 1.977

Guillermo González Chárry

APUNTES DE ECONOMIA POLITICA - Editorial Pensamiento Económico
y Social - Barranquilla 1.973

EL CAPITAL - Editorial Fuente Cultural - T-II

EL SALARIO COMO ESTIMULO - Publicación del Ministerio Británico
del Trabajo - Londres 1.955 - Her Majestic Stationery Office.

CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO - Editorial Letras S. A. 1.95

C. Wilson Rondelle

DERECHO ADMINISTRATIVO - CUARTA EDICION - 1.975 Bogotá

Jaimé Vidal Paredes