

344. 0138

G9342

1948

F. J. yes.

074255

13

UNIVERSIDAD AUTONOMA

D E

EL SALVADOR

RECTOR:

Dr. CARLOS A. LLERENA.

SECRETARIO:

Dr. M. RAFAEL URQUIA.

- 0 -



UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10122067

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y

CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Dr. HERMOGENES ALVARADO h.

SECRETARIO:

Dr. MANUEL ANTONIO RAMIREZ.

JURADOS QUE PRACTICARON LAS PRUEBAS

FINALES:

PRIMER PRIVADO:

Dr. NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ.

Dr. JORGE CASTRO PEÑA.

Dr. MAURICIO GUZMAN.

SEGUNDO PRIVADO:

Dr. JOAQUIN RIVERA ROMERO.

Dr. JOSE VICENTE VILANOVA.

Dr. JESUS ALEMAN PENADO.

En la Ciudad de San Salvador, San Salvador a las diez horas y veinte minutos del día veintitres de noviembre de mil novecientos cuarenta y ocho. Reunidos los infrascritos Miembros del Duodécimo Tribunal de Exámenes, con el objeto de calificar la Tesis Doct oral del Br. Napoleón Guerrero, intitulada " TRABAJO DE OBREROS AGRICOLAS DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL Y JURIDICO", RESUELVEN: por mayoría de votos aprobar el mencionado trabajo de Tesis en vista de que reúne las condiciones exigidas por los Estatutos Universitarios. En f'e de lo cual firman la presente acta. Enmendado-con-Vale.-

R. Gallardo.

(f)-----
Dr. RICARDO GALLARDO.
Presidente.

Luis Rivas Palacios.

(f)-----
Dr. LUIS RIVAS PALACIOS.
1er. Vocal.

Mario H. Salazar.

(f)-----
Dr. MARIO HECTOR SALAZAR.
2o. Vocal.

DEDICO ESTE TRABAJO,

A MIS PADRES.

A MI HERMANO, SEÑORA E HIJOS.

A MI ESPOSA.

A MIS HIJOS.

A MIS PROFESORES y

AMIGOS.

CAPITULO I

PRESENTACION

Va este trabajo sin pretensión alguna, y más que todo convencido de la falta de los conocimientos de que disponen los estudiosos de los problemas sociales; pero como la necesidad imperiosa de cumplir con los requisitos establecidos por nuestros Estatutos Universitarios, de elaborar una Tesis doctoral, es que hoy, con gran entusiasmo y no menos esfuerzo, me propongo dentro del amplio campo del Derecho Social, considerar uno de sus aspectos, "TRABAJO DE OBREROS AGRICOLAS", por cierto de gran importancia y especialmente en países cuya vida económica como el nuestro, dependen exclusivamente de la Agricultura.

El aspecto social propuesto es de por sí, muy extenso e importante y lo más seguro es que no lo comprenda en su extensión e importancia debida, por las razones anteriormente citadas; pero convencido de que más vale el esfuerzo y la buena voluntad, que permanecer inmóvil ante una muralla, el desarrollo de este trabajo lo propongo en una serie de capítulos, si no los únicos por lo menos los que me han parecido de mayor importancia.

En el capítulo segundo y bajo el título de "Aspecto General y Características del Trabajo Agrícola", aún cuando sea en una forma general se trata de externar la importancia que para nuestro pueblo tiene la agricultura, ya que

constituye nuestro modus-vivendi, así como el peligro que encierra el monocultivo y la necesidad que existe en tratar por todos los medios posibles de buscar la manera de solucionar el problema, procurando la preparación técnica y científica de propietarios y trabajadores, para mejor provecho de nuestro suelo de por sí bastante cansado y mal explotado.

Dando un salto y en capítulos siguientes se pasa a estudiar el aspecto de los contratos, trabajo de menores, salarios, riesgos profesionales, sindicación campesina y finalmente la conclusión, que con un poco de legislación comparada se exponen en forma breve y sencilla tomando en cuenta la importancia que encierran, sobre todo en cuanto se refieren al humilde trabajador del campo.

Si el desarrollo de este trabajo no fuere posible comprenderlo en su mayor extensión y acierto, que es mi mejor anhelo, espero cuando menos se tome en cuenta la buena voluntad y esfuerzo, ya que no pesa confesar la falta de preparación en problemas de la magnitud del presente.

Que conste y que otros más ayesados nos señalen el camino a seguir si pensamos de manera equivocada.

CAPITULO II

ASPECTO GENERAL Y CARACTERISTICAS DEL TRABAJO AGRICOLA.

En el preámbulo "El Problema Obrero" de la Carta Encíclica del Papa León XIII, encontramos la nota marginal (1) que literalmente dice: "El problema obrero no abarca por sí todo lo que se ha dado en llamar cuestión social. Esta tiene por objeto indagar la naturaleza, causas y remedios de los males que aquejan a las clases inferiores y buscar el oportuno remedio; y la cuestión obrera no es más que una parte, si bien la más importante, de la cuestión social, ya que los obreros constituyen la gran mayoría de las víctimas que sufren en la actual crisis económica. Y por obreros se entiende aquí todos aquellos que no teniendo medios de subsistencia, o teniéndolos en corta cantidad, ganan con el trabajo de sus manos el sustento propio y el de sus familias.

El problema obrero existe desde que hay hombres que trabajan por cuenta de otros hombres.

En todos los tiempos se ha buscado la solución.

La antigüedad lo resolvió brutalmente, instituyendo la esclavitud.

La Edad Media lo resolvió cristianamente, fundando los gremios.

El Renacimiento, la Reforma y el Estatismo naciente lo resolvieron interesadamente, adulterando la noción del régimen corporativo y viciándolo en provecho de los ricos y del fisco.

La Revolución lo resolvió cínicamente, declarando por una parte, libre al obrero; y por otra, obligándole prácticamente, con la destrucción de los gremios, o bien a morir de hambre, o bien a darse a merced del inhumano capitalismo.

La Escuela Liberal lo resolvió egoísta y funestamente, considerando el trabajo como mercancía y dejando una en frente de otra, dos fuerzas, la mayor (el capital), debiendo por precisión vencer a la menor (al trabajo).

El Socialismo, Colectivismo Marxista en sus diversas manifestaciones lo resuelve odiosa y antinaturalmente, con sus principios falsos, sus negaciones antinaturales y su desesperante lucha de clases.

La Iglesia Católica lo resuelve humana y amorosamente, en justicia y en verdad, tomando en cuenta la verdadera naturaleza del hombre, su fin, sus deberes y derechos; y exigiendo el concurso de todos (ayuda y protección del Estado y cooperación simultánea de los interesados, patronos y obreros.)"

Dentro de el amplio campo del problema obrero, será objeto de nuestro estudio, el obrero del campo o agrícola, relegado a último término y que con el sudor de su frente con esfuerzo sobre humano, labora el campo para beneficio de pocos y consuelo de muchos.

Antes de pasar adelante trataremos de dejar por sentado lo que a nuestro juicio debe entenderse por trabajo agrícola y así decimos que es el conjunto de operaciones que se hacen en el campo, sea en los cultivos, sea en las obras de transformación o bonificación territorial, sea en la ganadera o

forestería, con exclusión de aquellas que tengan un carácter industrial, aunque sean derivadas de la Agricultura.

Lo que caracteriza de una manera peculiar al trabajo agrícola, es la actividad desplegada por el hombre en hacer producir la tierra y así vemos que es trabajo agrícola todo lo concerniente a rozas, preparación de tierras, cultivos, bonificación, recolectas, ganadería, forestación, con el sinnúmero de fines que tiene por objeto, tales como: deslaves, protección de ríos, maderas de construcción, etc.

El trabajo agrícola con su historia de muchos siglos, ha sido y sigue siendo, para países/^{que} como el nuestro, viven exclusivamente de la agricultura, su principal fuente de riqueza. No sin razón se ha dicho que la entraña de la Nación, la Nación misma, no está en la capital ni en las ciudades, - sino en el campo, en el villorrio, en la aldea.

El trabajo agrícola en El Salvador, se encuentra aun atado a las costumbres y prácticas primitivas. Labramos la tierra mediante la imprescindible "yunta", haciendo uso del ya legendario "arado de palo", que bien merecido tiene su lugar en uno de los más escogidos espacios que ocupa nuestra historia, en el Museo Nacional.

La recolección de los frutos, se verifica mediante brazos campesinos, que afortunadamente los tenemos en abundancia.

El Salvador, ha sido y es un pueblo esencialmente agrícola. La Economía Nacional está basada en la agricultura y sin embargo nos atrevemos a afirmar, que la agricultura ~~antes~~ **desco-** tra está en un período embrionario. En la generalidad



nocemos los abonos, la técnica agrícola, para nuestras cosechas estamos supeditados a las aguas lluvias, desperdiciamos la bondad de nuestros ríos, la maquinaria agrícola casi desconocida, hasta los últimos años va tomando algún incremento, no tenemos escuelas de agricultura, en fin nos falta mucho que hacer para sacar mayor utilidad de nuestro esfuerzo.

El trabajo agrícola en nuestro territorio, que por su posición geográfica lo hace ser, montañoso por excelencia, lo dividiremos en zonas, que a mi desautorizado criterio las principales son dos: la zona alta o cafetalera y la zona baja o costera.

En la primera, o sea la zona cafetalera, aprovechando la bondad del clima y del suelo, se ha sabido sacar un grandioso provecho nacional con el cultivo del café, muy bien llamado "grano de oro", tanto por la abundante riqueza que llega al país del extranjero; por la gran cantidad de dinero que llega a las arcas nacionales en calidad de impuestos; como por los inmensos beneficios que reporta a la clase obrera del campo, en las diferentes épocas del año, especialmente durante la recolección en la que encuentran trabajo miles de campesinos de ambos sexos y de diferentes edades.

Es en esta zona donde más adelantos científicos se ha alcanzado, por que es la zona más rica y en donde no se ha medido ningún esfuerzo, tanto por los agricultores propietarios, como por las autoridades en general. La razón es lógica. El Salvador es gran productor de café y su producto tiene -

gran aceptación en el extranjero y es por decirlo así, su único producto de exportación; su único medio de vida, al grado que la Economía Nacional fluctúa según sea el precio a que se coticie el café.

Es en esta zona, donde las condiciones de vida de nuestro campesino se presentan más alagadoras, tiene un salario más o menos regular y a eso se debe que en los meses de la recolección, el campesino busque la zona cafetalera, en la que ordinariamente goza de mejor clima y sobre todo de mejor salario, abandonando temporalmente la zona costera, donde generalmente vive más aglomerado y escaseando allí la mano de obra.

El monocultivo del café en El Salvador si bien es cierto que representa un ochenta por ciento de su Economía, también es cierto que puede traer funestas consecuencias, dejando en la ruina no sólo a los agricultores propietarios, sino que ocasionaría una tremenda crisis en la Nación toda y es por eso que debe intensificarse y prestarse gran apoyo a otra clase de cultivos.

Afortunadamente la última década ha sido causa de consuelo para este pequeño territorio super-poblado y en las partes donde no es posible el cultivo de el café, esto es, en la zona costera o segunda zona según nuestra división y comprendiendo la amenaza que cierne, ha puesto sus esperanzas en otros cultivos.

En la zona costera, que no obstante la inclemencia de su clima, la amenaza constante del paludismo, en donde ha

sentado sus reales, cegando muchas vidas; el pueblo no se duerme ni se abandona a su infortunio. Es la parte de nuestro territorio en la que el labriego trabaja de sol a sol en el cultivo de la caña de azúcar, henequén, algodón y toda clase de cereales, con especialidad el maíz que es el principal sustento de ricos y pobres.

Es sin duda alguna, la zona en que el trabajo científico es más desconocido, tanto por que seguimos la tradición de nuestros antepasados; por que las condiciones económicas son menos favorables, y así también por el poco apoyo que se ha prestado de parte de las autoridades, al grado que las vías de comunicación son muy pocas, quedando muchos pueblos casi aislados y abandonados a su propia suerte y actividad.

Ha sido la última década la que ha visto florecer en esta zona, el cultivo intenso del algodón, sobre todo en los Departamentos de Usulután, San Miguel y La Paz y que indiscutiblemente ha puesto de manifiesto el gran beneficio que ha reportado no sólo a los agricultores propietarios y arrendatarios, sino sobre todo a la clase campesina. Ha sido este cultivo el que ha elevado en esta zona el nivel de vida campesina, al grado que ordinariamente gana tres veces más de lo que hace diez años. Las causas son muchas, encontrándose entre las principales la asociación de los agricultores propietarios en "Cooperativa", con el fin de no ser estorcionados por los consumidores industriales, que siendo tan pocos se habían confabulado para abaratar el producto. Fué un paso

de gigante el dado por los agricultores propietarios, con el que se consiguió muchos beneficios: 1°.- Dar por el suelo - con la confabulación industrial, al haber un solo organismo que ofrecía el producto. 2°.- Aumentar las ganancias de - agricultores propietarios y arrendatarios y por consiguiente despertar el interés por este producto, al grado que ya podemos decir que tenemos otro producto que está encontrando aceptación en mercados exteriores, y de él que ya podemos disponer para su exportación. El cultivo se ha intensificado de tal manera que ocupa unas dieciocho mil manzanas de tierra, que no obstante las inclemencias del invierno y las plagas, se alcanzó en la última producción de el año próximo pasado la cantidad de 265,598 qq. 88 lbs. de algodón en rama que equivalen a 101,433 quintales de algodón en oro con un valor de NUEVE MILLONES DE COLONES, incluyendo el valor de la semilla (según Boletín Algodonero de 30 de Junio de 1948); 3°.- Beneficiar grandemente a la clase campesina, de uno y otro sexo y de diferentes edades, la que ha encontrado en esta clase de cultivo, la ocupación indispensable y un salario para poder vivir modestamente y si es posible hacer hasta una pequeña economía.

La "Cooperativa de Algodoneros", así como la Asociación de Cafetaleros, se han preocupado en grado sumo por el trabajo intensivo y científico de sus respectivos productos, haciendo conciencia entre sus asociados, sobre la mejor manera de cultivos, el abono de tierras, combate de plagas y

sobre todo en el aspecto económico, facilitando el crédito que es la base primordial para evitar el estancamiento y atraso agrícolas.

Es de esperar que en los años venideros, el trabajo agrícola en El Salvador, alcance un mayor desarrollo científico; pues en caso contrario estaríamos condenados a vivir una vida de miseria debido al aumento constante de la población, a la falta de tierra laborable y sobre todo a su falta de riquezas naturales. Pensar de otro modo y vivir engañándose creyendo que en El Salvador no se muere de hambre, no será más que un espejismo patriótico.

El Salvador tiene una fisonomía especial. Cuando alguien se proponga hacer un estudio racional de nuestra sociología, tendrá que meditar en este punto: lo reducido del territorio y la densidad de la población, determinan una idiosincracia nacional, algo sui-generis. En nuestro país, la lucha por la vida es intensa, por lo reducido del territorio, por la super-abundancia de población, por que no tenemos recursos naturales, ni medios de expansión y en donde hemos suplido los dones de la naturaleza, con sacrificios y esfuerzos. No tenemos más tesoro que nuestro pueblo, del que el SETENTA POR CIENTO corresponde a la población rural.

CAPITULO III

CONTRATO DE TRABAJO.

Un poco de historia.-

En el Derecho Romano encontramos el antecedente histórico del contrato de Trabajo con el nombre de arrendamiento de servicios, el cual era de dos clases: la locatio operarum y la locatio operis.

En la locatio operarum o arrendamiento de servicio, el locator (arrendador) prestaba un servicio determinado y el conductor (arrendatario) pagaba la merces (precio.) Pero no todos los servicios estaban comprendidos y así había que excluir los que no era posible valorar en dinero. A este grupo pertenecían las operæ liberales, o servicios que prestaban los que se dedicaban a las profesiones liberales, como médicos, abogados, gramáticos, etc., esto es, en los que predominaba el trabajo intelectual.

En la locatio operis, o arrendamiento de obra, por el cual una persona se obligaba a ejecutar un trabajo a favor de otra, la situación cambiaba en el sentido de que el locator entregaba la cosa para que se le hiciera el trabajo y por consiguiente era el que pagaba el precio (merces) y el conductor, recibía la cosa, hacía el trabajo y percibía el precio.

Fueron los romanos los que con más amplitud desarrollaron la teoría del arrendamiento de servicios.

En la antigüedad con el floreciente desarrollo de la esclavitud, y teniéndose un concepto humillante del trabajo y con la absoluta dependencia que existía entre el amo y el esclavo, era imposible toda reglamentación.

En la Edad Media, a pesar de existir esa dependencia del siervo y del artesano para con su dueño o protector, ya se empieza, aunque sea en una forma elemental, a reglamentar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Fué la Epoca Contemporánea, con la Revolución Francesa, la que en su Carta de declaración de los derechos del hombre, abolió el régimen corporativo y proclama la libertad industrial, en que los elementos de la producción quedan libres y puede establecerse la reglamentación del trabajo por medio del contrato.

Tesis del arrendamiento de servicios.

Fueron el Derecho Romano y el Código de Napoleón los que únicamente reglamentaron el arrendamiento de servicios y todavía hoy, tratadistas de Derecho Civil como García - Ovieda, Planiol y otros, sostienen que las relaciones entre patronos y obreros, no son más que arrendamiento de servicios.

Planiol dice: "La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arren-

damiento de cosas."

A este respecto el Dr. Ricardo Gallardo, en su obra intitulada "Pláticas Sobre el Derecho del Trabajo" refiriéndose a este concepto en la Pág. 88, dice: "Es claro que una teoría semejante, que equipara el trabajo humano (algo digno en el individuo) con asuntos puramente materiales, como son los semovientes y los inmuebles rústicos o urbanos, reviste, además de la anti-juricidad, el carácter de ser una teoría inmoral."

Esta teoría ha sido liquidada por varias objeciones, tales como:

1º) Para que una cosa se pueda arrendar es indispensable que tenga una existencia independiente. El trabajo no puede separarse de la persona que lo presta. El trabajo no es más que una manifestación de la actividad del hombre.

2º) En el arrendamiento, la cosa se separa del arrendador. En el contrato de trabajo por el contrario, el trabajo permanece unido a la persona que lo presta y lo único que se separa es el efecto o sea, el resultado del trabajo.

3º) De conformidad con los principios generales del Derecho, la esencia del contrato de arrendamiento está en la prestación del uso o goce de una cosa que no se destruye con el uso, y su devolución de parte del arrendatario. Esta devolución no es posible en el contrato de trabajo, ya que la fuerza desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

Dicen los Artos. 1703 y 1735 de nuestro Código Civil:

Art. 1703. "El arrendamiento es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio un precio determinado.

Deberán constar por escrito los arrendamientos cuyo precio total y único exceda de doscientos pesos en cada período; no siendo admisible en estos casos la prueba testimonial sino en conformidad a lo prescrito en el Artículo 1582."

Art. 1735. "El arrendatario es obligado a restituir la cosa al fin del arrendamiento.

Deberá restituirla en el estado en que le fué entregada, tomándose en consideración el deterioro ocasionado por el uso y goce legítimos.

Si no constare el estado en que le fué entregada, se entenderá haberla recibido en regular estado de servicio, a menos que pruebe lo contrario.

En cuanto a los daños y pérdidas sobrevenidas en la cosa arrendada durante su goce, deberá probar que no sobrevinieron por su culpa, ni por culpa de sus huéspedes, dependientes o sub-arrendatarios, y a falta de esta prueba será responsable."

Tesis de la Compra-Venta.

Hay quienes sostienen que el contrato de trabajo no es

más que un contrato de compra-venta.

Consideran el trabajo como una mercancía que el trabajador vende por un precio que recibe el nombre de salario.

Paul Boreau, en su "Contrat du Travail", es el que más defiende esta tesis y dice: "El trabajador vende al patrono mediante un precio determinado, su esfuerzo físico o intelectual necesario para la ejecución de una tarea."

Se critica esta teoría basándose en los principios fundamentales que caracterizan al contrato de compra-venta, la que tiene por objeto transmitir la propiedad de la cosa ya sea mueble o inmueble. Y se agrega que, el trabajo del hombre no es mueble ni inmueble. Es energía producida por el esfuerzo físico y no pertenece a nadie y por eso no se puede enajenar.

Tesis de la Sociedad.

Sostienen algunos que el contrato de trabajo está comprendido dentro de los límites que caracterizan el contrato de sociedad.

Entre los sostenedores de esta teoría está Chatelain en Francia y Valverde en España.

El primero razona así: "El patrono y el obrero ponen algo en común para hacer una obra común, cada uno es propietario de lo que aporta y si el patrono llega a ser propietario del producto es por que el obrero le ha cedido su parte."

Valverde sostiene que: "El salario es un anticipo de los beneficios del producto, y el riesgo que corre el obrero de no

cobrarlo equivale a las pérdidas que puede sufrir el socio en el contrato de sociedad."

Esta teoría tampoco es cierta, pues no concuerda con los elementos constitutivos de la sociedad. Como es universalmente aceptado para que exista el contrato de sociedad es requisito indispensable que los socios aporten algo en común con el fin de repartirse entre sí las utilidades. En el contrato de trabajo las finalidades perseguidas son completamente distintas, así vemos que el trabajador persigue el salario y el patrón lo que quiere es aumentar las ganancias. Además, la sociedad constituye una persona colectiva distinta de los socios individualmente considerados. En el contrato de trabajo no sucede lo mismo.

Dicen los Artos. 1811 y 1813 del Código Civil nuestro:
Art. 1811. "La sociedad o compañía es un contrato en que dos o más personas estipulan poner algo en común con la mira de repartir entre sí los beneficios que de ello provengan.

La sociedad forma una persona colectiva distinta de los socios individualmente considerados."

Art. 1813. "No hay sociedad, si cada uno de los socios no pone alguna cosa en común, ya consista en dinero o efectos, ya en una industria, servicio o trabajo apreciable en dinero.

Tampoco hay sociedad sin participación de beneficios.

No se entiende por beneficio el puramente moral, no apreciable en dinero."

En la sociedad todos los socios son co-propietarios del beneficio a prorrata de sus respectivos aportes, en cambio en el contrato de trabajo, el trabajador u obrero nunca es dueño de una parte de los beneficios. El producto siempre es del patrón y el obrero solamente tiene una retribución o salario por las energías que presta.

Tampoco puede confundirse el contrato de trabajo, aún cuando en la sociedad haya socios industriales; pues es bien sabido que el socio industrial debe su trabajo o industria como prestación social y no está subordinado a ninguno de los otros socios. No es así en el contrato de trabajo en el que el obrero está subordinado personalmente al patrón.

En el contrato de trabajo hay que especificar los servicios que se prestarán, así como estipular el precio o salario convenidos por esa prestación.

En la sociedad, cuando hay socios industriales y se estipula una cantidad fija por la prestación de servicios, ese trabajador o industrial no es considerado como socio.

Dice el Art. 1844 Código Civil nuestro:

Art. 1844. "Si por el acto constitutivo de la sociedad se asegura a una persona que ofrece su industria una cantidad fija que debe pagársele íntegramente aún cuando la sociedad se halle en pérdida, se mirará esta cantidad como el precio de su industria, y el que



la ejerce no será considerado como socio.

Si se le asigna una cuota del beneficio eventual, no tendrá derecho, en cuando a ella, a cosa alguna, cuando la sociedad se halle en pérdida, aunque se le haya asignado esa cuota como precio de su industria."

Si no se estipula la cuota que le correspondería al socio industrial se determina mediante la autoridad judicial lo mismo que las pérdidas, que no son otras que las de su industria, servicio o trabajo, así lo dice el Art. 1827 del C.C.

Art. 1827. "Si uno de los socios contribuye solamente con su industria, servicio o trabajo, y no hubiere estipulación que determine su cuota en los beneficios sociales, se fijará esta cuota en caso necesario por el Juez, y si ninguna estipulación determinare la cuota que le quepa en las pérdidas, se entenderá que no le cabe otra que la de dicha industria, trabajo o servicio."

Teoría del Mandato.

Los sostenedores de esta teoría dicen, que si una persona se obliga a trabajar por cuenta de otra, se vincula por un contrato de mandato.

Son los menos afortunados en su pretensión y basta con examinar el concepto que se tiene del mandato para comprender que esta teoría está viciada de falsedad.

Dice el Art. 1875 de nuestro Código Civil:

Art. 1875. "El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera."

De conformidad con este Artículo vemos que el mandatario representa jurídicamente al mandante, lo que no pasa con el obrero en el contrato de trabajo, en el que el obrero está siempre subordinado al patrón.

Además, la remuneración es condición esencial en el contrato de trabajo, lo que no sucede en el contrato de mandato, el cual puede ser gratuito o remunerado.

Dice el Art. 1877 C.C.:

Art. 1877. "El mandato puede ser gratuito o remunerado. La remuneración, llamada honorario, es determinada por convención de las partes, antes o después del contrato, por la ley, la costumbre, o el Juez."

Todos los esfuerzos de los distintos tratadistas de incluir el contrato de trabajo dentro de los marcos de la legislación Civil, han fracasado debido a las fuertes objeciones que han sufrido, y la razón es que el contrato de trabajo pertenece a una nueva rama del derecho, cual es, la legislación social o Derecho del Trabajo.

Definición de Contrato de Trabajo.

Las legislaciones positivas de todos los tiempos han re-

glamentado en forma esmerada las relaciones civiles que al hombre ha podido ocurrirsele y así vemos: contratos de compra-venta, de arrendamiento, de mútuo, donación, etc., Más, en el aspecto social, no obstante ser las luchas de clases de tiempos inmemoriales, no ha sido sino hasta principios de este siglo, que los tratadistas y autores se han preocupado por definir y reglamentar la forma particular del contrato de trabajo entre patronos y obreros.

Casi todos los países en sus respectivos Códigos de Trabajo han definido lo que debe entenderse por Contrato de Trabajo, así la legislación Cubana en su Art. 1º del Reglamento dice:

"Por el contrato de trabajo, una o varias personas se obligan a ejecutar alguna obra o a prestar algún servicio a otra, u otras, bajo la dependencia de éstas y mediante el pago de una remuneración."

El Código de Chile define el Contrato de Trabajo, así:

"Es la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente: éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquéllos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada."

La Ley del Trabajo de Venezuela de el 3 de Noviembre de 1947, dice en el Título II, Cap. 1, referente al Contrato de Trabajo:

Art. 17. "El contrato de trabajo se celebrará entre un pa-

trono o a una Asociación de Patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o una Asociación de Patronos y un Sindicato o una Federación o Confederación de Sindicatos."

Art.19."La prestación de servicios en el contrato de trabajo individual o colectivo, debe ser remunerado."

Art.20."El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se derivan según la equidad, el uso o la Ley.

Si en el contrato no se determina el servicio que deba prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar los que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrono."

Art.41."Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por los Reglamentos."

La Ley Federal del Trabajo de México define el contrato individual del trabajo, así:

Art.17."Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida."

El Código de Trabajo de Guatemala, así:

Art. 18. "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, y a cambio de una retribución de cualquiera clase o forma."

Actualmente nosotros no tenemos en vigencia una legislación obrera resumida en un Código de Trabajo; pero en el Proyecto del mismo, encontramos los conceptos de "Contrato Individual y Contrato Colectivo de Trabajo", que dicen:

Art. 23.- "" Contrato Individual de Trabajo es el que se celebra entre un trabajador y un patrón con ocasión de actividades netamente laborables."

Art. 24.- "" Se presume la existencia del Contrato Individual de Trabajo por el hecho de que un trabajador inicie la prestación de sus servicios a un patrono."

Art. 31.- "" Si en el Contrato no se determinare el servicio que debe prestar el trabajador, estará obligado solamente al que esté de acuerdo con su condición o capacidades y que sea de la misma especie de negocio o industria a que se dedique el patrono."

Es de notar que la definición de contrato que da el Proyecto nada dice de la remuneración y no es, sino en el Art. 29 del mismo, refiriéndose al contrato por escrito, en el número siete que dice:

Art. 29. "El Contrato escrito de Trabajo contendrá:

Nº 7. La retribución, beneficio o participación que recibirá el trabajador por sus servicios, con expresión de la forma de calcularse: por unidad de tiempo, por unidad de obra o de otra manera, etc."

Creo que quedaría mejor la definición y más completa agregándole la frase: "y mediante una remuneración estipulada", sin perjuicio que en la enumeración de las cláusulas que debe contener un contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal a que se refieren los Artículos 29, Nº 7 y los referentes al trabajo agrícola o ganaderos, al servicio doméstico, a trabajos temporales o accidentales, etc., hubieren quedado como están en el Proyecto.

Art. 45, a) "Contrato Colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos u otras organizaciones de trabajadores de una parte, y uno o varios patronos o una organización patronal de otra parte, con el objeto de establecer las condiciones generales en que individualmente deba prestarse el trabajo, y para regular otras actividades netamente laborables."

Art. 45, b) "Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre un patrono y el Sindicato formado por los

trabajadores de su empresa, con el objeto de establecer las condiciones generales en que individualmente deba prestarse el trabajo y para regular otras actividades netamente laborables."

La Comisión elaboradora del Proyecto da dos definiciones de Contrato Colectivo, por no haberse puesto de acuerdo y lo deja a la apreciación del Ministerio de Trabajo o de la Honorable Asamblea Legislativa, el aceptar cualquiera de ellas.

En términos más o menos generales vemos, según hemos expuesto, que todas las legislaciones tienen un concepto de "Contrato de Trabajo", como la convención o acuerdo que existe entre el patrón o empleados y el obrero o empleado para ejecutar una obra o servicio, mediante una remuneración estipulada.

García Oviedo, lo define así: "Es un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar por otra, por tiempo fijo o sin fijación de tiempo, mediante una remuneración llamada salario."

Actualmente lo único que tenemos en vigencia en nuestra legislación en materia de contratos es el Art. 1775 del Código Civil, que dice:

Art.1775. "En el arrendamiento de criados domésticos una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país."

Este Artículo procede del Código de Chile que a su vez lo copió del Código de Napoleón y tiene el gran inconveniente esta reglamentación, de colocar al obrero en un plano de inferioridad manifiesta respecto del patrón, en caso de controversia relativa al salario. Dice el Art. 1785, Código Civil:

Art. 1783."La persona a quien se presta el servicio será creída, sin perjuicio de prueba en contrario:

- 1º)- En orden a la cuantía del salario.
- 2º)- En orden al pago del salario del mes vencido, si dentro de los quince días subsiguientes no se hubiere reclamado."

La Comisión de reforma propuso la derogación de este Artículo por que infringe la igualdad ante la ley sostenida por nuestra Constitución Política.

Esta es una de tantas razones por las que urge una reglamentación del Contrato de Trabajo.

Cláusulas esenciales en el Contrato de Trabajo.

El Contrato de Trabajo como todo contrato, está sujeto a ciertas condiciones que varían en los distintos países; pero las más indispensables y comunes ^{en} y que nuestro Proyecto ~~de Código las comprende, son:~~

- 1º) lugar y fecha del contrato;
- 2º) nombres, apellidos y domicilios de los contratantes;
- 3º) edad, estado civil, lugar de procedencia del obrero;
- 4º) determinación de los servicios a prestar así como

- el lugar en que hayan de prestarse;
- 5º) la forma en que ha prestarse el trabajo: por tarea, por unidad de tiempo, por obra o por dos o más sistemas a la vez;
- 6º) la cantidad estipulada como salario, la forma en que se ha de pagar y el período de pago, así como el lugar en donde se verifica el pago;
- 7º) duración y división de la jornada de trabajo; y
- 8º) plazo para la duración del contrato.

En forma muy breve nos ocuparemos de cada una de ellas:

Lugar y fecha del Contrato.

Tiene gran importancia en cuanto sirve para la determinación de la época en que empieza y termina el contrato, así como para todas las circunstancias intermedias, como enfermedades, accidentes, etc. La determinación del lugar, para establecer la ley aplicable.

Nombres, apellidos y domicilios de los contratantes.

Con el objeto de conocer a los contratantes, y el domicilio para la competencia de los tribunales en caso de conflicto.

Edad, estado civil y procedencia del obrero.

Dentro de esta cláusula la de mayor importancia es la relativa a la edad, con el objeto de determinar la validez del contrato o para ver si el contratante necesita autorización de su representante. Las otras circunstancias han perdido importancia debido a la libre facultad que tiene la mujer en materia de contratos.

Determinación de los servicios a prestar así como el lugar en que hayan de prestarse.

Es de las cláusulas más esenciales del contrato en cuanto sirve para determinar la obligación del obrero y la facultad del patrón en caso de no cumplimiento, así como por que hay personas, como menores y mujeres, que no pueden prestar ciertos servicios.

La forma en que ha prestarse el trabajo: por tarea, por - unidad de tiempo, por obra o por dos o más sistemas a la vez.

Esta estipulación es la que sirve de base para determinar la jornada de trabajo, los descansos y si es posible el salario.

La cantidad estipulada como salario, la forma en que se ha de pagar y el período de pago.

Sirve en cuanto determina lo que el obrero gana o debe ganar por la prestación de sus servicios.

Es bien sabido que cuando hay salario mínimo, la remuneración estipulada no puede ser menor que el determinado por la ley.

En cuanto al período, para ver si el pago ha de ser semanal, quincenal o mensual.

Duración y división de la jornada de trabajo.

Casi todas las legislaciones han fijado la duración de la jornada de trabajo, así es que, aún cuando en el contrato nada se dijere no puede ser mayor que la determinada por la ley, pues es de Derecho Público y no puede renunciarse

- de empleo privado
de servicio doméstico
de trabajo marítimo o embarque
de transporte
- 4°) Por la índole de la... actividad laboral:.... de la gente del teatro
de trabajo agrícola o rural
de servicio público, etc.
- a jornal
a destajo
por piezas
- 5°) Por la forma de re-.. muneración:..... a sueldo
a comisión
en especie
con participación en los beneficios mixtos
- (femenino
(
sexo(
(masculino
- 6°) Por la condición del)
trabajador:.....) (adultos
(
edad(
(
(menores
- 7°) Por el horario del...diurno
trabajo:.....nocturno
- 8°) Por el lugar donde se (a domicilio
presta la actividad: (en el local del empleador

"Cuadro tomado de Ramírez Gronda"

No obstante ser todas estas modalidades de mucha importancia, vamos de una manera intencionada a ocuparnos del Contrato Agrícola o Rural, ya que directamente tiene conexión con el trabajo que nos proponemos elaborar en el punto de

Tesis

Contrato de Trabajo Agrícola o Rural.

Las legislaciones que reglamentan el trabajo en la agricultura, comienzan por darnos un concepto de "obrero agrícola", y así vemos el Código de Trabajo de Chile en su Art.75, expresa:

"Son obreros agrícolas los que trabajan en el cultivo de la tierra, como los inquilinos, medieros y voluntarios en general, y todos los que laboran en los campos bajo las órdenes de un patrón, y no pertenecen a empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura."

La ley Federal del Trabajo de México en su Capítulo XVII, referente al trabajo del campo, dice:

"Art. 190. Las disposiciones de este capítulo regirán el contrato de trabajo de los peones de campo, entendiéndose por tales las personas de uno u otro sexo que ejecutan a jornal o a destajo los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera y forestal."

En la legislación federal de México se hace una distinción entre los obreros del campo, y así dice el Art.193, que los hay de dos clases: acasillados y eventuales. Los primeros son los que viven gratuitamente en casa construida dentro de los límites de la hacienda, y los otros, los que no llenan los requisitos del acasillado. El Proyecto de Código nuestro divide a los obreros agrícolas en tres clases: oca-

sionales, permanente y colonos. Son ocasionales los que eventualmente prestan sus servicios al patrono; permanentes los que de manera más o menos estable prestan sus servicios al patrono; colonos los trabajadores que viven dentro de los límites de la heredad y además de ejercer las funciones de vigilancia, tienen obligación de prestar sus servicios al patrono cuando éste lo requiera para ello mediante normal retribución.

El Código de Trabajo de Guatemala en su Art. 138, dice: "Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera."

Nuestro Proyecto de Código de Trabajo, nos da un concepto de trabajador agrícola, que casi en nada difiere al dado por la legislación Guatemalteca. El Proyecto divide en dos artículos lo que en la legislación Guatemalteca está en uno, así vemos:

"Art. 191, Proyecto. Son trabajadores del campo los mayordomos o mandadores, caporales o capataces, mozos, peones o jornaleros, y en general todos aquellos que realizan las labores propias y habituales de la agri-

cultura, la ganadería y otras actividades similares."

"Art. 192, Proyecto. No se aplicarán las disposiciones de este Capítulo a los trabajadores intelectuales pertenecientes al personal administrativo de una empresa agrícola, ganadera o similar."

Sabido como es, que la cuestión social tiene por objeto en uno de sus aspectos regular las relaciones de los patronos y obreros, entendidos éstos, como los individuos de la especie humana que prestan a otro sus servicios materiales, en virtud de un contrato o relación de trabajo y por una remuneración estipulada o usual. El término obrero es genérico y está sujeto a distintas modalidades según el trabajo que desempeñe. Es natural que así entendido el término, "obrero", el contrato de los obreros agrícolas estará sujeto a las mismas cláusulas que el contrato de obreros en general con ligeras variantes en relación con el trabajo que desempeña.

→ Por la naturaleza misma del trabajo, el obrero agrícola no está sujeto a un horario fijo, sino que su trabajo se debe determinar por la naturaleza de la labor o por la región en donde lo desempeña.

En el Proyecto de Código con clara visión de las circunstancias que caracterizan el trabajo agrícola y tomando de ejemplo otras legislaciones establece en el Art. 198:

"Los trabajadores del campo no gozarán de vacaciones ni sus faenas estarán sujetas a horario, debiendo seguirse

al efecto los usos y costumbres de cada lugar o región."

En el Código de Trabajo de Chile, encontramos el Art. 76, que dice:

"El trabajo de los obreros agrícolas se rige por las normas generales de los contratos de los obreros, en lo que no sean incompatibles con las labores agrícolas y con las disposiciones del presente párrafo. En el contrato se entenderá siempre incluida la obligación del patrón, de proporcionar al obrero y su familia, habitación higiénica y adecuada. El trabajo de los obreros agrícolas no estará sujeto a horario, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, región, etc."

Como se ve de la disposición anterior, el obrero agrícola tiene derecho a que el patrón le suministre vivienda tanto para él como para su familia, aún cuando esta cláusula no se estipule, pues la Ley Chilena, la presume. Esto es natural, por la situación misma del obrero agrícola que ordinariamente vive en el campo, cerca del lugar en donde presta su trabajo, y además, generalmente en todos los países el obrero del campo es el menos afortunado: no posee tierras y gana menos salarios

Esa ha sido la razón por la cual muchos países, en cuenta el nuestro, se han interesado por el reparto de tierras entre la clase campesina. Un principio Constitucional nuestro dice:

"Art.154 Cn.- El Estado protegerá y fomentará la adqui-

sición y conservación de la pequeña propiedad rural y la construcción de viviendas cómodas e higiénicas para la población rural y urbana.

El inquilinato será reglamentado por la ley."

La legislación mexicana establece una serie de obligaciones especiales del patrón para con el obrero campesino, tales como: habitación higiénica, terreno para cría de animales, asistencia médica o si no fuere posible, suministrar gratuitamente los medicamentos, terreno de siembra, leñas, agua, madera, permitir la caza y pesca, suministrar pasto para sus animales, tránsito libre, etc., aún cuando no se estipule en el contrato. En el Proyecto de nuestro Código de Trabajo se establecen también una serie de obligaciones de el patrón para con el trabajador campesino.

— El contrato de los trabajadores agrícolas puede ser por escrito o de palabra. En el primer caso habrá que determinar la clase de trabajo a que el obrero se obliga, así como las otras circunstancias del contrato; en el segundo o sea cuando el contrato es verbal, se entenderá cuando no se estipule, que el obrero agrícola se obliga a prestar aquéllos trabajos a que ordinariamente se dedica en el ramo agrícola y que constituyan la forma de trabajo de la empresa agrícola a que se dedica el patrón. *art. et.*

Entre nosotros, dado el caso de carecer de una legislación obrera, sobre todo en materia contractual, los obreros agrícolas, lo único que hacen es una contratación verbal en

la que se estipula el precio y el servicio que se presta. Es natural que en caso de conflictos, presenta dificultades para una resolución justa.

El Art. 26 del Proyecto de Código de Trabajo, ha que ya tuvimos ocasión de referirnos, establece de una manera imperativa que el contrato de trabajo deberá constar por escrito, salvo cuando ese contrato se refiera a labores agrícolas y otras en las citadas. El Art. 198 del mismo, determina las cláusulas del contrato agrícola. Es posible que cuando se establezca una legislación a este respecto quede en la forma proyectada; pues consideramos que es muy natural que así sea, dada la forma de las faenas del campo, periódicas por excelencia y ordinariamente de corto tiempo. Es una forma de facilitar la contratación con la gente del campo, de por sí temerosa.

En el contrato, aún cuando no se exprese, se entenderá que existe la obligación del patrón de suministrar a sus trabajadores, las medicinas necesarias para los primeros auxilios en caso de enfermedad o accidente, así como la obligación de remitirlo por su cuenta en caso de gravedad al más cercano establecimiento hospitalario. Existe una Ley de botiquines de fecha 26 de Julio de 1935, que obliga a los patronos a tener una existencia de medicamentos para esta clase de socorros. El Art. 196 del Proyecto sostiene una obligación semejante para el patrón respecto a sus trabajadores.

Aún cuando no existieran disposiciones al respecto, creemos que debido a esa vida de relación y dependencia que hay entre el patrón y trabajadores del campo, esa protección siempre tendría lugar, por instinto humanitario y además que el patrón de empresa agrícola está más convencido, que sus trabajadores dependen casi exclusivamente de él, es a su patrón a quien recurren siempre que una situación embarazosa los aqueja. Las experiencias a este respecto nos obligan a sostener este criterio que bien puede ser errado, pero sincero.

En cuanto a la terminación del Contrato entre el patrón y el trabajador agrícola, podemos decir que no está sujeto a formalidad alguna, pudiendo cualquiera de las partes darlo por terminado en cualquier momento sin que haya lugar a sanción alguna.

El Art. 199 del Proyecto de Código de Trabajo, dice:

"Art.199. Los trabajadores del campo y los patronos podrán poner término a los respectivos contratos de trabajo en cualquier tiempo sin responsabilidad alguna para las partes."

Creemos que la Comisión Redactora tuvo sobrada razón para establecer en el Proyecto este Artículo y somos partidarios de este criterio, que aparentemente puede parecer arbitrario y perjudicial al obrero; pero que en nada le perjudica.

1º) Por la naturaleza misma de las labores agrícolas;

2º) Para facilitar la contratación de trabajo, que si estuviera sujeto a una duración fija e inflexible podría ocasionar perjuicio al obrero agrícola;

3º) Por que la duración de las faenas agrícolas son relativamente cortas y periódicas:

4º) Por que en todo trabajo y especialmente en el agrícola, en el que las relaciones de patronos y trabajadores son más estrechas, debe existir: armonía, voluntad libre y sinceridad en el cumplimiento de sus respectivas obligaciones.

En cuanto al salario, formas y épocas de pago, trabajos de menores en el campo y sindicación campesina, nos referiremos en capítulos aparte.

CAPITULO IV

TRABAJO DE MENORES, JORNADAS Y HORAS DE TRABAJO.

En el Derecho del Trabajo en general, se perfila una protección especial tanto para los menores como para las mujeres. En cuanto a los menores, la situación es característica, pues les confiere capacidad para contratar válidamente y por sí solos antes de llegar a la mayoría de edad. Esta capacidad conferida al menor tanto para contratar, recibir su salario o comparecer ante los tribunales de trabajo sin necesidad de su representante legal, es con el fin de protegerlo en su situación económica y además por que ya se presume en él cierto desarrollo físico como intelectual.

La edad generalmente aceptada por las distintas legislaciones, para considerar al menor apto para contratar es la de dieciocho años. En cuanto a los de menos edad, es necesaria la intervención de sus representantes legales.

La legislación Civil admite la capacidad jurídica de una persona, al haber llegado ésta a la mayor edad; pero tratándose este aspecto en el Derecho del Trabajo, casi todos los países admiten la capacidad antes de esa mayoría.

Es curioso el caso previsto en el Art. 25, del Proyecto, que dice:

"Art. 25. Todo trabajador tiene capacidad para contratar si fuere mayor de catorce años.

Los mayores de doce años y menores de catorce, siempre que no interrumpen su instrucción primaria obliga-

toria, podrán contratar con la intervención de sus representantes legales y a falta de estos con la del Síndico Municipal del lugar. Para este efecto, se entenderá faltar el representante legal, no solo cuando haya fallecido, sino cuando esté incapacitado o se hallare fuera de la República o se ignorare su paradero.

Los menores de doce años son absolutamente incapaces en materia de trabajo."

Desconocemos las razones que los redactores del Proyecto tuvieron para establecer una edad tan corta. No obstante la precocidad de la presente generación, es de toda lógica que a una edad tal, no se tiene suficiente discernimiento para otorgarle una capacidad absoluta.

Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo se ha apartado en este aspecto del Derecho Civil, no hay por eso que olvidar sus conceptos. Dice el Art. 1316, N° 1. Código Civil:

"Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

1°) Que sea legalmente capaz."

Art. 1318 inc. 3°). Código Civil:

"Son también incapaces los menores adultos que no han obtenido habilitación de edad y las personas jurídicas; pero la incapacidad de los primeros no es absoluta, pues sus actos pueden tener valor en los casos determinados por la ley. (es decir con la intervención de sus representantes legales, etc.)"

El Derecho Civil para conceder a un menor la habilitación de edad, presupone en él, cierto desarrollo físico e in-

telectual y exige ciertos requisitos, uno de los cuales es ser mayor de dieciocho años y aún así, lo declara incapaz para ciertos negocios. Así vemos:

"Art. 296. La habilitación de edad es un privilegio concedido a un menor para que pueda ejecutar todos los actos judiciales y extrajudiciales, y contraer todas las obligaciones de que son capaces, los mayores de veintiún años, excepto aquellos actos u obligaciones de que la ley le declara incapaz."

"Art. 298. No pueden obtener habilitación de edad por el Juez los hijos de familia; ni los menores de diez y ocho años, aunque hayan sido emancipados."

"Art. 299. No podrá el Juez conceder la habilitación de edad, sin haber oído sobre ello a los parientes del menor que la solicita, a su tutor general o a un curador especial, y sin previa justificación de la honradez e idoneidad del menor."

"Art. 302. El menor habilitado de edad no podrá enajenar o hipotecar sus bienes raíces, ni aprobar las cuentas de su tutor o curador, sin previa autorización judicial; ni se concederá esta autorización sin conocimiento de causa.

La enajenación de dichos bienes raíces, autorizada por el Juez se hará en pública subasta."

No somos partidarios de mantener las doctrinas civiles a este respecto, y más bien somos de parecer que se establezca una capacidad distinta para contratar; pero que esa capa-

cidad en el individuo sea lo más positiva que sea posible y no solamente por que la mantenga una disposición legal. Proponemos para eso, que la capacidad absoluta en el obrero para celebrar contrato, se adquiriera a los dieciocho años; que se prohíba el trabajo a menores de doce años, y que de doce a dieciocho, sea necesaria la intervención de sus representantes legales.

El convenio número cinco sobre edad de admisión de los menores en los establecimientos industriales adoptado en la Primera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Washington el 2 de Octubre de 1919, en su Art. 2, dice:

"Los niños menores de catorce años no pueden ser empleados o trabajar en los establecimientos industriales, - públicos o privados, o en sus dependencias, sino a excepción de aquellos en los que sólo se emplean los miembros de una misma familia."

→ Como puede verse en la disposición citada, se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años, precisamente con el objeto de no perturbar su educación primaria indispensable y su desarrollo físico e intelectual. Es natural que así pensando, debería de prohibirse en toda legislación obrera el trabajo de los menores de esa edad; pero dadas ciertas circunstancias como son: la necesidad misma en que se encuentra la familia obrera de allegar fondos para el mejor desempeño de las obligaciones en el hogar, así como también la



no interrupción de su educación, ya que ordinariamente en el Derecho del Trabajo se establece la obligación del patrón de conceder al obrero menor el beneficio de dos horas para su asistencia escolar, es que en muchas legislaciones se ha establecido la prohibición únicamente para los menores de doce años.

Somos de opinión que en el Proyecto debió establecerse algo semejante y ya que no fué así, es de esperar que los encargados de su aprobación y promulgación lo modifiquen a este respecto. Si nos ocupados de disposiciones que aún no están en vigor; pero que es de esperarse, por la urgente necesidad de una legislación obrera, es con el único fin de que nuestra opinión, si en algo vale, sirva, no para señalar errores, sino para indicar que podría estar mejor de conformidad con la realidad viviente de nuestro obrero, de por sí, con escasa cultura y si a eso se le agrega capacidad absoluta para contratar a la tierna edad de catorce años, en vez de favorecerlo se le expone a una explotación inicua.

→ En cuanto a la clase de trabajo que deben desempeñar los menores, es generalmente aceptado que hay trabajos que no debe desempeñar con el objeto de no exponerlo a graves consecuencias, tales como: accidentes, enfermedades, falta de desarrollo físico, atrofia de sus capacidades intelectuales y perversidad moral. Así vemos, prohibiciones de trabajos que requieren fuerza física, insalubres, peligrosos y ~~de mucha~~ atención, etc. ←

Casi todas las legislaciones establecen una escala de trabajos prohibidos para los menores, así como sanciones a los patronos cuando son transgresores de estas disposiciones. Es una buena medida con el objeto de hacer respetar la salud del menor, así como su falta de capacidad para ciertos trabajos.

En cuanto a las jornadas y horas de trabajo de los menores obreros, el Derecho del Trabajo se ocupa de manera especial. Establece que la jornada de los menores no podrá exceder de ocho horas al día y de cuarenta y ocho a la semana, y prohíbe el trabajo nocturno. Para los mayores de doce y menores de dieciseis, la de seis horas por día y treinta y seis por semana. Es natural que el Derecho del Trabajo se preocupe de manera especial por el trabajo de menores, ya que el trabajo es agotador, requiere para el menor un descanso más amplio para que pueda reponer las energías y no sufra trastornos en su organismo, de por sí, no bien desarrollado.

Los distintos países en sus respectivas legislaciones han adoptado estas medidas y en capítulo aparte tratan el trabajo de menores, las condiciones requeridas y las prohibiciones del caso, para protegerlos.

Entre las prohibiciones está el trabajo nocturno, es decir, el comprendido entre las diecinueve y las cinco horas, con el objeto de proporcionar mayor descanso.

El Proyecto de Código de Trabajo de El Salvador en el Título V, Capítulo 1º, Artículo 124, establece una serie de prohibiciones en el trabajo de menores, que ordinariamente son las más aceptadas.

El trabajo extraordinario de los menores es otra de tantas prohibiciones establecidas y reconocidas por los tratadistas, así como por las legislaciones obreras, con el fin de evitar que el menor, por el deseo de aumentar sus ganancias en cuanto al salario, resulte perjudicado en su estado de salud y desarrollo. Es natural que su falta de previsión del futuro, comprometa su estado general, por la ambición que pudiera despertar en él, un aumento de salario.

Todas estas prohibiciones cuando son admitidas y concretadas en disposiciones legislativas, son irrenunciables de parte del obrero y aún cuando pudieran parecer de interés particular del obrero beneficiado, son de Derecho Público y no pueden renunciarse en un contrato de trabajo. Solo parece existir un caso en el que puede admitirse el trabajo extraordinario de los menores y es: cuando una circunstancia independiente de la voluntad de los contratantes, caso de fuerza mayor o caso fortuito, coloque al obrero en la necesidad de prestar su trabajo para evitar el desastre de una fábrica o empresa; por ejemplo, en un incendio o terremoto.

Nos parece lógico admitir el trabajo extraordinario del menor en casos semejantes: 1º) Por ser un caso independiente

de la voluntad de los contratantes, no buscado de propósito con el objeto de burlar una disposición;

2º) La prestación del trabajo extraordinario en este caso, no es permanente y más bien muy remota;

3º) Por que consideramos muy razonable que todos los obreros presten en casos semejantes, su trabajo a quien los beneficia dándoles ocupación y un salario, y

4º) Por que con la destrucción de la empresa los directamente afectados son los obreros que viven de su salario y que en caso de destrucción quedarían cesantes.

Para mayor garantía de respeto a los derechos conferidos a los menores, es opinión generalmente aceptada, que los patronos tienen la obligación de llevar un registro de menores, en el que se indicará:

1º) lugar y fecha de nacimiento;

2º) nombre y apellido del menor;

3º) nombre, apellido y domicilio de su padre o madre o de la persona que lo tenga bajo su cuidado y protección;

4º) clase de trabajo que desempeña;

5º) horas libres que deja al menor para su asistencia escolar; y

6º) horas de trabajo del menor.

Este registro es con el objeto de que en cualquier momento que se quiera inspeccionar una empresa, se determine

el número de menores al servicio del patrón, así como el cumplimiento de éste, con los requisitos establecidos para el trabajo de los menores. Presta importancia también en cuanto al cobro o retención del salario, en los casos especiales en que puede hacerlo la madre por conducta viciosa del menor, así como para determinar las personas capaces para exigir responsabilidad en caso de accidente o enfermedad profesional.

En cuanto al salario podemos decir que el menor tiene capacidad para recibirlo siempre que tenga la capacidad necesaria para contratar, es decir, cuando fuere mayor de dieciocho años. Se presenta el caso, en cuanto a los menores de esa edad. Se puede sostener, que sea el padre o madre o la persona bajo cuyo cuidado y protección está el menor, el llamado en estos casos para recibir válidamente por él, el salario correspondiente a su trabajo, y sería lo prudente, dada la falta de previsión y discernimiento de parte del menor. Esta opinión no la encontramos basada más que en conjeturas y preferimos no adoptarla.

La que nos parece más bien cimentada y confirmada por los preceptos del Derecho Civil, es la de que sea el menor el directamente llamado y capacitado para recibir su salario válidamente, salvo caso especial, ya reconocido por tratadistas y legislaciones, de que el menor observe una conducta viciosa y no aporte nada para las obligaciones de su casa. En este caso se reconoce el derecho que tiene la

madre para cobrar el cincuenta por ciento del salario del menor, con el fin de ayudar al sostenimiento de su familia.

Reforzamos estas opiniones con las disposiciones tomadas de nuestro Código Civil, así como de los Códigos de Trabajo de Venezuela, México, Guatemala y Proyecto de Código de Trabajo de El Salvador, dicen así:

"Art. 255 N° 1° C.C. El Padre goza del usufructo de todos los bienes del hijo de familia, exceptuados los siguientes:

1°) Los bienes adquiridos por el hijo en el ejercicio de todo empleo, de toda profesión liberal, de toda industria, de todo oficio mecánico:"

"Art. 258 C.C. El hijo de familia se mirará como emancipado, y habilitado de edad, para la administración y goce de su peculio profesional o industrial."

"Art. 71 (Venezuela) El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que él indique."

"Art.90. (México) El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado mediante carta-poder, otorgada por el trabajador y suscrita por dos testigos."

"Art.94 (Guatemala) El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo."

Art. 86 (Proyecto Código de Trabajo de El Salvador.)

"El pago se hará directamente al trabajador o a la persona que éste haya designado al efecto.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, cuando así lo autorice la Inspectoría del Trabajo, previa comprobación de las circunstancias respectivas, podrán recibir el 50% del salario correspondiente a cada período de pago:

- 1º) La cónyuge del trabajador vicioso que desampare su hogar;
- 2º) La madre del hijo menor cuando éste no provea a sus necesidades y no tenga los medios de subsistencia; y
- 3º) La mujer que haga vida marital con el trabajador vicioso, no casado, con quien tenga descendencia, cuando éste no le suministre lo necesario para vivir.

Como puede verse de las disposiciones Civiles, el salario ganado por el menor, corresponde a su peculio profesional o industrial y puede libremente disponer de él sin limitación alguna; pero el Derecho del Trabajo con miras siempre de protección, traspasa esa libertad y aconseja que cuando el obrero no se encuentre, por sus vicios, en condición de cumplir con sus obligaciones para consigo mismo o con su familia, sea la madre, en caso del menor, o la esposa, cuando el obrero es mayor, la que tiene capacidad para pedir auto-

rización al funcionario competente para que se le entregue a ella, una cantidad determinada para cubrir las necesidades de la familia obrera. Es una medida muy bien intencionada que no tiene otro fin, que proteger al obrero obligándolo a no desamparar su familia que indudablemente vive de ese salario.

Trabajo de menores en la Agricultura.

El trabajo de obreros en la Agricultura presenta una situación peculiar, precisamente por la clase de labor desarrollada, al grado que muchas legislaciones sostienen que el trabajo de obreros agrícolas no está sujeto a horario, que el contrato puede ser verbal y que puede darse por terminado por cualquiera de las partes y en cualquier tiempo sin responsabilidad alguna. En cuanto al trabajo de menores en la Agricultura, se ha sostenido ya, que no hay limitación por razón de edad, con la única condición de que no se interrumpa su asistencia escolar y que el trabajo sea ligero como el de recolección de cosechas.

El Convenio número 10 de Ginebra sobre edad de admisión de los niños en la Agricultura adoptado por la Tercera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Ginebra del 29 de Octubre al 29 de Noviembre de 1921, dice:

"Art. 1º. Los niños menores de 14 años sólo podrán emplearse o trabajar en las empresas agrícolas públicas o privadas o en sus dependencias, fuera de las horas fijadas

para la enseñanza escolar, y este trabajo, si tiene lugar, debe ser de la naturaleza que no pueda perjudicar su asiduidad a la escuela."

"Art. 2°. Con un fin de formación profesional práctica, los períodos y las horas de enseñanza podrán arreglarse de modo que permitan emplear a los menores en trabajos agrícolas ligeros y en particular, trabajos ligeros de cosecha. Sin embargo, el total anual del período de asistencia escolar no podrá reducirse a menos de ocho meses."

"Art. 3°. Las disposiciones del Art 1° no se aplicarán a los trabajos efectuados por los menores en las escuelas técnicas, siempre que estos trabajos sean aprobados y vigilados por la autoridad pública."

Hemos encontrado también legislaciones como la Cubana y Argentina que sostienen la primera, una limitación expresa de horas de trabajo; y la segunda, prohibición en cuanto a la edad de admisión. Veámoslas:

"Cuba - Ley N° 53 de 29 de Marzo de 1935, en su Art. 1°

"Queda prohibido en todo establecimiento o empresa, comercial o agrícola, el empleo de jóvenes menores de dieciocho años, en trabajos cuya duración exceda de siete horas diarias, debiendo serles concedido un descanso de dos horas entre cada período de tres y media."

Argentina - Ley N° 11.932, promulgada el 15 de Octubre

de 1934, Capítulo I (Trabajo de niños), Art. 1º.

"Queda prohibido en todo el territorio de la República ocupar a menores de 12 años de edad en cualquier clase de trabajo por cuenta ajena, incluso los trabajos rurales.

Tampoco puede ocuparse a mayores de esta edad que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria. Sin embargo, el Ministerio de Menores respectivo podrá autorizar el trabajo de éstos, cuando lo considere indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida por la Ley."

Los redactores del Proyecto de Código de Trabajo de El Salvador, en el Capítulo referente al Trabajo Agrícola, nada dijeron en cuanto a la edad de admisión de menores en la Agricultura y de conformidad con las reglas generales adoptadas en él, respecto a los contratos de menores, no nos queda más que pensar que quisieron establecer incapacidad para los menores de 12 años, así lo dice el Art. 25 del Proyecto en su inciso 3º.

"Los menores de 12 años son absolutamente incapaces para contratar en materia de trabajo."

En cuanto a la limitación de horas de trabajo, el mismo Proyecto establece en su Art. 198:

"Los trabajadores del campo no gozarán de vacaciones ni

sus faenas estarán sujetas a horario, debiendo seguirse al efecto los usos y costumbres de cada lugar o región."

En el Capítulo referente al trabajo de menores y mujeres, Art. 124, letra d) e inciso 2º, dice:

"Art. 124, "Se prohíbe a los menores de 18 años:

d) Trabajar más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

inc. 2º. De esta regla se excluye a los trabajadores de las industrias agrícolas y ganadera y a los del servicio doméstico, etc."

Somos de opinión que no exista limitación en cuanto a las horas de trabajo de menores en la Agricultura, precisamente por que las labores desempeñadas ordinariamente son de corta duración y el trabajo es menos propicio para entorpecer al obrero, o para causarle grave daño en su salud o desarrollo físico, tomándose en consideración que el trabajo desempeñado por el menor debe ser de los más ligeros. El lugar en donde se desempeña el trabajo, el campo, es mucho más saludable que el encierro de una fábrica. La única limitación que debiera existir es, en cuanto a las horas necesarias para su asistencia escolar.

En lo que se refiere a la edad de admisión de menores en el trabajo agrícola, concuerda nuestra opinión con la disposición del Proyecto; pero con ligeras variantes, es decir:

que se establezca prohibición para los menores de doce años; pero que con autorización de funcionario competente, siempre que se justifique en forma satisfactoria que se tiene el mínimo de instrucción escolar indispensable, se pueda permitir el trabajo de los menores de esa edad, en casos especiales, tales como:

- 1º) pobreza de la familia campesina a que pertenezca el menor;
- 2º) necesidad del trabajo del menor para el sostenimiento de sus padres o hermanos.

Es universalmente aceptado que el trabajo del menor sea de los menos peligrosos, procurando siempre que sea ligero y de poca o ninguna fuerza, como la recolección de cosechas y otros semejantes.

CAPITULO V

S A L A R I O S

El trabajo del obrero tiene un doble aspecto: 1º) Es personal, en cuanto el trabajo es inherente en el individuo; 2º) Es necesario, por que el obrero mediante su trabajo tiene que procurarse lo indispensable para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Lo que el obrero recibe a cambio de su trabajo es a lo que se ha dado en llamar salario.

El salario así entendido puede consistir en dinero, en especies, alojamiento, manutención y en otras ventajas materiales.

El salario está íntimamente relacionado con el problema de la estabilidad monetaria y se percibe generalmente en dinero. El nivel real del salario depende del poder adquisitivo de la moneda; poco importa la cantidad de unidades monetarias en que se exprese un salario, si cada una o la suma de ellas tiene un valor irrisorio como poder adquisitivo. La moneda es, por tanto, uno de los elementos más importantes del régimen del salario, y su correspondiente poder cambiabile.

Para la fijación del salario hay que tener en cuenta ciertas circunstancias, unas individuales y otras sociales, así:

1º) Lo primero que hay que tomar en consideración es el sustento del trabajador y el de su familia, esto es, el sala-

rio vital para el obrero considerado como jefe de familia;

2º) La situación de la empresa, por que sería injusto no tomar en cuenta la condición económica del patrón, que ni social ni jurídicamente puede ser obligado a reconocer salarios que no estén en relación con sus beneficios sin exponerlo a un fracaso seguro;

3º) Lo que podríamos llamar el bien común y sus exigencias. Al bien común interesa no solamente que el obrero pueda vivir de su salario, sino que pueda ahorrar y constituir si es posible, una modesta fortuna. La justicia social exige una política de salarios que ofrezca trabajo y, por consiguiente, medios de subsistencia suficientes para que puedan vivir el mayor número de obreros;

4º) Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo hay que tomar en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en condiciones iguales, corresponde salario igual, sin establecer diferencias ni por razón de edad, sexo o nacionalidad. Es principio Constitucional nuestro, que en el N° 2º del Art. 156, dice: "A igual trabajo deberá corresponder salario igual a base justa de calidad y responsabilidad."

5º) Cuando se trata de trabajos agrícolas para la fijación del salario hay que tener en cuenta todas las ventajas que el patrón proporciona al obrero agrícola, tales como: vivienda, terreno para cultivo, leña, agua, alimentación,

facilidades para crianza de sus animales y toda clase de protección en general.

6°) La carestía de la vida, teniendo en cuenta el precio de los artículos de primera necesidad.

Se ha dado en llamar salario, cuando el trabajo retribuido es el del obrero, ya industrial, comercial o agrícola; sueldo, al del empleado en que predomina el trabajo intelectual; y honorario, cuando el servicio retribuido es prestado por quien ejerce una profesión liberal.

Distintas clases de Salario.

1°) Nominal, es el compuesto por la suma de dinero que el patrón paga al obrero;

2°) Real, es el valor que tiene el salario en su poder adquisitivo;

3°) Máximo, es aquel de que no puede pasar el patrono so pena de privarse de los beneficios que podría obtener en la empresa y ocasionándole por consiguiente la quiebra o el cierre del establecimiento;

4°) Mínimo, es el necesario para que el trabajador pueda satisfacer los gastos de subsistencia. El salario mínimo debe calcularse en la relación que existe entre el salario nominal y el real. El salario mínimo puede ser justo e injusto, según sea o no suficiente para atender las necesidades de un obrero. El salario mínimo justo puede ser personal o individual y familiar. Es personal cuando el salario solo tiene

en mira el trabajo desarrollado por el obrero, considerado éste como individuo; es familiar, cuando el salario toma en cuenta no solo al trabajo desarrollado por el obrero, sino también al número de personas a quienes el salario es indispensable para sobrevivir, es decir, considera al obrero como jefe de familia.

Se ha presentado el problema en cuanto saber si el salario familiar se debe por justicia conmutativa o si solo lo impone la justicia social.

Las opiniones están divididas y los sostenedores de la primera, o sea, que se debe el salario familiar porque así lo impone la justicia conmutativa, entre otras cosas, dicen: "El valor del trabajo del obrero, como el de todos los objetos cambiados, se justifica por la estimación común. Si, pues, esta señala como equivalente del trabajo el salario familiar, éste se debe al trabajador en estricta justicia." Para confirmar esta opinión plantean el caso de proponer a los obreros, aún aquellos menos dispuestos a quejarse, un salario insuficiente y luego se verá la serie de dificultades que esto origina, debido a que el salario no llena las exigencias de la familia del obrero. El trabajo del hombre debe estimarse, cuando menos en lo suficiente para sostener a una familia, porque no vive generalmente solo, y más bien tiende a formar un hogar, ya sea por instinto natural o por su tendencia a vivir en sociedad, considerando la familia como una de las formas primarias de la sociedad.



Los sostenedores de la segunda teoría o sea, que el salario familiar es impuesto por la justicia social, opinan: "El contrato de salario es una ecuación que se puede representar de la siguiente manera: salario - trabajo - subsistencia. La subsistencia es la del obrero individuo, no del padre de familia, por que la causa eficiente del trabajo es el individuo, siendo la familia un factor extraño al trabajo." Tratan de probarlo diciendo, que el trabajo es algo personal del obrero que nada tiene que ver con la familia, y si la familia no aporta nada al trabajo en nada tiene que beneficiarse con el salario, ya que es un factor extraño a la ecuación planteada por los sostenedores de esta teoría.

Bajo el aspecto social, podemos ver, que todos los miembros de una sociedad están en la estricta obligación de cumplir con sus deberes de familia; ahora bien, los obreros que no tienen generalmente más que su trabajo, no podrían cumplir con esos impostergables deberes de alimentación, educación, etc., para con sus hijos si no fuera por su salario en relación con esos deberes. No hay que olvidar que esa familia protegida por el salario, está integrada por generaciones futuras de obreros que reemplazarán a las ya existentes y que requieren el amparo y protección de la sociedad en general.

La situación con estas teorías está planteada y tanto la una como la otra tienen razones fuertes y cualquiera que

fuera de ellas la que predomine, siempre se llegará al mismo fin, esto es, a comprender en el salario del obrero, no solo lo suficiente para atender a las necesidades personales, sino también a las de su familia.

Estando el salario íntimamente vinculado a la vida de los habitantes de una nación, casi todos los Códigos de Trabajo de los distintos países dan una definición más o menos semejante de lo que debe entenderse por salario. El Art. 84, del Código de México lo define así:

"El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo."

El Art. 88 del Código de Guatemala, así:

"Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y
- c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El Código de Guatemala en su definición comprende bajo un mismo concepto tanto el salario como el sueldo. Otros - Códigos, como el Chileno, dan conceptos distintos de salario y sueldo.

En el Art. 34, da un concepto de salario más o menos igual, y en el 139, define lo que debe entenderse por sueldo, así:

"Art. 139. Es el estipendio fijo pagado por períodos iguales y determinados en el contrato, que recibe el empleado por la prestación de sus servicios."

El Proyecto de Código de Trabajo nuestro, en su Art.79, dice:

"Salario es la retribución que el patrono deberá pagar al trabajador por sus servicios."

El monto del salario, es una de las cláusulas esenciales en un contrato de trabajo y siempre debe regularse de conformidad a lo estipulado por las partes, siempre que no sea inferior al límite mínimo establecido por ley, cuando se ha legislado en este aspecto. Cuando el salario mínimo se establece para toda una nación, comarca o región, no queda más que tomar como punto de partida para la estipulación del salario, el salario mínimo, que es irrenunciable de parte del obrero y obligatorio para el patrono, estando sujeto a penas pecuniarias, que se agravan en caso de reincidencia, cuando se es contraventor.

El salario mínimo que es una de las más grandes reivindicaciones de los trabajadores, ha sido reconocido ya como un derecho de la clase obrera en casi todas las legislaciones y por los tratadistas, sosteniendo cada uno de éstos un concepto de lo que debe entenderse por salario mínimo, según la doctrina que sustentan. Para el "Cotolicismo Social", según la Encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII, el salario mínimo es aquel que procura al trabajador y a su familia una vida sobria y honesta.

El "utilitarismo social", quiere que el salario se valore por la utilidad que el trabajador rinda a la empresa, sin tomar en cuenta la necesidad familiar.

El Socialismo quiere que sea entregado al trabajador el valor íntegro de su trabajo.

Todas las escuelas sociales y económicas, aún las más disímiles, tienden a procurar el mejoramiento de la condición del trabajador, aún cuando las soluciones sean diversas.

Aspiración legítima y humana es la de todos los trabajadores para que su nivel de vida se altere en forma justa y razonable y que ha encontrado acogida en las leyes que reglamentan el trabajo, así vemos en la legislación Cubana el Decreto-Ley N° 727, prohíbe pagar salarios inferiores a los que fije la Comisión Técnica de Salarios Mínimos y también rebajar el tipo mínimo de salario por contrato de trabajo.

El Código de Trabajo de México en su Art. 99 define lo que debe entenderse por salario mínimo, así:

"Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyen el costo de la vida."

El Código de Trabajo de Guatemala en su Art. 103:

"Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente, conforme se determina en este Capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial,

comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo."

El Art. 156 Constitución (El Salv.) N° 10., establece una protección del salario, mediante la fijación de un salario mínimo de duración periódica, según la naturaleza del trabajo y las distintas zonas, estableciéndose mediante comisiones mixtas en las que tendrán participación igual número de representantes patronales y obreros, así como un representante del Estado.

En el Proyecto, obedeciendo preceptos Constitucionales, determina la manera como han de formarse las comisiones para la fijación del salario mínimo y da un concepto de éste en su Art. 96:

"La retribución que se pague al trabajador por su trabajo no será nunca inferior a lo que éste necesite para satisfacer honestamente las exigencias normales de la vida, habida consideración de la naturaleza de cada clase de labor y de las especiales condiciones de las distintas zonas geográfico-económicas del país."

El salario considerado también en relación a las horas

de trabajo, así como en los días de descanso, debe aumentarse por las horas hábiles extraordinarias o por los días de descanso que trabaje el obrero, en una proporción estipulada, ya sea por la ley o por convenio de las partes en caso contrario. El objeto perseguido es proporcionar al trabajador un descanso para que pueda reponer las energías gastadas; pero como es muy natural que el patrono tenga mucho interés en la continuidad del trabajo, es de justicia social y humana, que ya que el obrero no pueda descansar, tenga por lo menos un aumento de salario por trabajo extraordinario, ya sea en horas extras o en días de descanso obligatorio. Los Artos. 91, 92, 93 y 94 del Proyecto establecen un recargo en el salario, tanto para el trabajo nocturno, horas extraordinarias, días de descanso obligatorio y feriados, en un porcentaje sobre el salario ordinario. En la Legislación Mexicana y Venezolana encontramos disposiciones semejantes y no tienen más objeto que amparar y proteger al asalariado.

GARANTIAS DEL SALARIO

1º) El salario debe estipularse y pagarse en moneda de curso legal.

En páginas anteriores de este Capítulo dijimos que el salario está íntimamente relacionado con la estabilidad monetaria y que se percibe generalmente en dinero. Es universalmente aceptado por las distintas legislaciones y trata-

distas que el salario devengado por el trabajador debe ser pagado en dinero, para evitar los innumerables abusos que pueden cometerse pagando con vales, fichas u otros medios análogos. Es bien sabido la facilidad y el valor que tiene la moneda como medio de adquisición, llenando todas las necesidades de quien la posee, teniendo el mismo valor y aceptación en los diferentes lugares del Estado en el que circule.

Una de las maneras de estorcionar a los trabajadores de parte de los patronos, es pagar los salarios por medio de fichas o vales, que ordinariamente no tienen valor, salidos de los establecimientos de comercio de los patronos o autorizados y en connivencia con ellos.

Es innegable que lo que el Derecho del Trabajo persigue es proporcionar al obrero mayor libertad y evitar así, esa dependencia que lo mantendría sujeto al patrón como un esclavo, sin poder disponer libremente del producto de su trabajo, que se vería reducido casi a la nada, dado el caso que el patrón siempre procura el mayor lucro vendiéndole al precio más alto que le fuese posible.

El uso de fichas o vales, como sustitutos del dinero, es repudiado tanto en la doctrina como en las legislaciones positivas, no así cuando las fichas se usan como sistema de control de trabajo para ser cambiadas en día de pago por el correspondiente salario. Es un sistema que nos parece muy

lógico y natural en nuestro ambiente, sobre todo para el trabajador agrícola de por sí falto de los conocimientos necesarios en materia contable.

Siempre con el fin de beneficiar en la mejor manera posible y refiriéndonos exclusivamente al trabajador agrícola, somos de opinión, que dada la mala condición económica en que generalmente vive, podría recomendarse que el pago del salario bien pudiera permitirse hasta en un VEINTICINCO POR CIENTO, que se hiciera en especies, siempre que le fueran proporcionados a precio de costo o menos de parte del patrón.

2º) El salario debe ser igual para el hombre y la mujer.

El trabajo de la mujer en las distintas ramas ha tenido gran aceptación para los patronos por su eficiencia y más especialmente por la baratura de la mano de obra; pero el Derecho del Trabajo tendiente siempre a mejorar el bienestar de la clase laborante ha mantenido la igualdad del hombre y la mujer, en concepto de salarios y procurado mejores ventajas para la mujer en relación al trabajo, horas de descanso, trabajo nocturno, derecho al período pre-natal y post-natal, etc.

En cuanto al salario, las legislaciones obreras mantienen esa paridad de la mujer con el hombre y reglamentan que para trabajo igual en condiciones iguales, corresponde igual salario sin distinción de sexo, edad, nacionalidad,

etc. Nosotros lo tenemos como principio Constitucional en el Art. 156 N° 2 y en el Proyecto de Código también se mantiene esta condición de igualdad.

3°) El pago del salario debe ser periódico.

En el contrato de trabajo debe establecerse el período en que ha de pagarse el salario; es de advertir que el plazo a que esté sujeto el pago, debe ser corto porque ordinariamente el trabajador no tiene otro medio de subsistencia que el producto de su trabajo. Es así que ordinariamente se establece cada fin de semana o cada quince días para trabajos industriales y agrícolas y cada fin de mes para empleados. Es recomendable que estos períodos no puedan alargarse mediante el contrato.

En cuanto al lugar en que ha de efectuarse el pago el Derecho del Trabajo en general, así como las distintas legislaciones y Proyecto nuestro, sostienen que se ha de efectuar en el lugar donde se desempeña el trabajo y nunca en lugares de comercio, expendio de licores, lugares de vicio, recreo, etc., salvo que se refiera a trabajadores de esos lugares.

En lo que se refiere a trabajadores del campo, se puede sostener esta tesis; pero con alguna excepción, es decir no ser tan rigurosos en el lugar de pago, pudiéndose hacer en lugar distinto, la casa del patrón por ejemplo, siempre comprendidas las prohibiciones antes mencionadas.

4º) Inembargabilidad del salario.

El salario de los trabajadores, de cualquier naturaleza que sean, presenta caracteres especiales, teniendo una situación privilegiada ya sea en cuanto se refiere al patrón o a particulares acreedores del obrero.

1º) En cuanto al patrón, el salario devengado y no percibido, presenta la característica de crédito privilegiado de primera clase, con el objeto de no perjudicar a los obreros, que en caso de quiebra o embargo de parte de otros acreedores del patrón se verían perjudicados en su condición general ya que no tienen más patrimonio que el producto de su trabajo. Es la justicia Social la que califica estos créditos de privilegiados y si bien es cierto que no están comprendidos dentro de los créditos privilegiados que reconoce el Derecho Civil, es de rigor que una vez reconocidos por una legislación obrera, se apliquen de preferencia a los ya establecidos en la legislación Civil en caso de concurrencia de acreedores de distinta naturaleza, dado el caso que la legislación Civil y con especialidad nuestro Código Civil, en sus Artículos 4 y 13 sostiene:

"Art. 4. Las disposiciones contenidas en los Códigos de Comercio, de Minería, del Ejército y Armada y demás especiales, se aplicarán con preferencia a las de este Código."

"Art. 13. Las disposiciones de una ley, relativas a cosas o negocios particulares, prevalecerán sobre las dis-

posiciones generales de la misma ley, cuando entre las unas y las otras hubiere oposición."

Esto nos indica que las leyes especiales privan sobre las generales.

En cuanto al procedimiento empleado para hacer efectivo los créditos de los obreros, con relación a otros acreedores del patrón, bastará que el procedimiento especial del Código de Trabajo indique la forma de hacerlos efectivos y no habrá necesidad de que entren al concurso con los otros acreedores. Es bien conocida la Ley del Banco Hipotecario y la del Crédito Rural, que modifican el aspecto procesal la primera, y la prelación de los créditos la segunda. Creemos sinceramente que bien podría hacerse lo mismo en el Código de Trabajo que al efecto se promulgue y sin que haya necesidad de una reforma de los Códigos Civil y Procesal.

2º) Acreedores particulares del obrero.

En atención a la condición privilegiada que la justicia social otorga a los salarios de los trabajadores, es que el Derecho del Trabajo en general y las legislaciones obreras en particular, han reconocido el carácter de inembargable del salario por parte de los acreedores del obrero, con el bien intencionado propósito de beneficiarlo de la mejor manera posible.

La situación se desdobra según el punto de vista que se adopte. Algunas legislaciones han mantenido la inembargabilidad absoluta; pero con esto, en lugar de beneficiar pue-

de traer un perjuicio inmediato para el trabajador ya que su crédito al no ofrecer ninguna garantía, se vuelve cada día más precario, perjudicando al obrero. Si por el contrario, se adopta un régimen que someta el salario a la situación común de todo patrimonio, se corre el peligro de que el obrero se quede sin medios de subsistencia. Es por eso que se adopta una situación especial intermedia, permitiendo el embargo del salario pero hasta en una cantidad determinada, de manera que quede al trabajador lo suficiente para satisfacer sus necesidades personales y las de su familia.

El Código de Trabajo de Guatemala establece una escala de la cantidad de los salarios que son inembargables, comprendiendo en primer lugar el salario mínimo, y continuando el descenso del porcentaje a medida que va en aumento la cantidad del salario. El Proyecto de Código nuestro, establece en su Art. 108:

"El salario mínimo es inembargable excepto cuando se trata de reclamo de pensiones alimenticias, en cuyo caso lo será hasta en una tercera parte."

En lo que se refiere a obligaciones alimenticias del obrero, no hay que olvidar que el salario mínimo está calculado en lo necesario para satisfacer cuando menos las necesidades personales del obrero y de su familia y con sobrada razón de no perjudicar estos derechos de alimentos, es que aún cuando se trate del salario mínimo, está sujeto a embargo en una cantidad proporcional.

En lo que exceda del salario mínimo, estará sujeto a lo dispuesto en el Art. 619 Pr., que permite el embargo hasta en un VEINTE POR CIENTO, mientras nada se disponga en una ley especial.

Hay una sentencia de la Corte Suprema de Justicia de México de fecha 14 de Mayo de 1936, que dice:

"Descuentos a los trabajadores por concepto de Alimentos. Como los artículos 123 constitucional y 91 y 95 de la Ley Federal del Trabajo protegen al trabajador no sólo como individuo sino como jefe de familia, no puede aceptarse que el mismo esté exento de la obligación de suministrar a sus familiares los medios necesarios para su subsistencia, razón por la que cuando el trabajador se niega a cumplir con esta obligación, sus familiares tienen derecho a solicitar y obtener el embargo de la parte proporcional del salario de aquél, porque la prohibición contenida en los artículos citados de la Ley Federal del Trabajo, se refiere exclusivamente a las reclamaciones que pudieran presentar los patronos y terceras personas, y sería además altamente inmoral favorecer al trabajador hasta colocarlo en el caso de negar alimentos a sus hijos poniéndolo al abrigo de toda coacción para obligarlo al cumplimiento del deber."

Como una protección adicional del salario es del caso mantener la inembargabilidad de los instrumentos o utensilios del deudor artesano o trabajador del campo, necesarios

para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

5º) Prohibición de descuentos más allá de una cantidad determinada. Los anticipos no devengarán interés.

Dada la condición económica del trabajador, especialmente el trabajador del campo, se ve precisado a contraer deudas con sus patronos, lo que en lenguaje corriente suele llamarse empeño. Estas deudas pueden también tener por origen un pago que por error comprenda más de lo adeudado, y que el trabajador va amortizando poco a poco.

Lo que en doctrina se sostiene y que muchas legislaciones han patentizado en artículos, es que los anticipos que de cualquier especie haga el patrón al trabajador, no devenguen ningún interés, para evitar la esclavitud monetaria del trabajador que se vería imposibilitado de cancelar intereses y capital o de privarse de sus indispensables necesidades en caso contrario.

Favoreciendo así al trabajador, debe cuando menos procurarse el reembolso del capital del patrón; pero la justicia social velando siempre por los intereses del desposeído aconseja y las legislaciones admiten (en cuenta nuestro Proyecto) que el abono sea en un porcentaje que no exceda de cierta cantidad (el treinta por ciento es generalmente aceptado), excluyendo el salario mínimo. Para esta cancela-

ción es de tener en cuenta la terminación del contrato o relación de trabajo, que una vez llegado a su término bien puede el patrón liquidar en su totalidad la deuda; pues no es de justicia que solo sus intereses se vean perjudicados.

CAPITULO VI

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en el ejercicio de ellas.

La importancia de los riesgos profesionales tiene su origen en la introducción de la máquina en la industria, que a mayores y más complicados mecanismos, creó también mayores riesgos y víctimas en el trabajo.

En sus principios, cuando nada se había legislado en este aspecto, los trabajadores accidentados eran socorridos por la caridad del patrón, por la beneficencia pública o privada o bien, por el mismo trabajador a costa de su salario; pero cuando la legislación social fué avanzando y adquiriendo mayor fuerza en sus conquistas, surgió la teoría del riesgo profesional, que es la que considera que los daños o riesgos sufridos por el trabajador, debe cubrirlos el patrono, ya que es el único responsable económicamente y dueño de lo que el trabajador produce; pues éste solo vende una cantidad de su trabajo y no tiene por qué correr con los riesgos de la empresa. La justicia social, entre los dos factores de la producción, el capital representado por el patrón, y el trabajo por el obrero, se decide por el primero para cargas con la responsabilidad ya que tiene posibilida-

des económicas más fuertes que el segundo y además por que el patrono al pagar las indemnizaciones por razón de accidentes o enfermedades profesionales, las considera como gastos o pérdidas eventuales de la empresa y las compensa al fijar el valor del producto.

Para los efectos de accidentes y enfermedades profesionales, los términos "patrón" y "obrero o trabajador", deben entenderse el 1º en el sentido de que lo es, el particular, compañía o persona jurídica propietaria de la obra, explotación o industria donde el trabajo se ejecute, así como el representante legal del patrono, y en caso especial de ausencia y carencia de representante legal, el Administrador de la empresa o explotación; 2º trabajador, a todas las personas que ejecutan un trabajo manual fuera de su domicilio, por cuenta ajena, con remuneración fija, variable, a comisión, a salario o destajo, en virtud de contrato o relación de trabajo. Se comprende también a los aprendices.

Muchas legislaciones comprenden lo que debe entenderse por accidentes y enfermedades profesionales y todas concurren más o menos en admitir que las enfermedades y accidentes producen alteraciones de las funciones normales del organismo y que son producidas a causa o con ocasión del trabajo produciendo incapacidad para el mismo.

La diferencia de bulto que se encuentra entre el accidente y la enfermedad profesional, es que el accidente es producido por la acción violenta y repentina de una causa

exterior que actúa sobre el organismo; la enfermedad profesional se presenta como un estado lento y progresivo y que proviene también de una causa lenta y durable, que reside en la constitución de la víctima.

Capitant y Cucho, dicen: "El accidente se distingue de la enfermedad en que aquél tiene siempre una causa exterior que ~~acciona~~ brusca y repentinamente sobre el individuo, - mientras que la enfermedad puede, sea tener una causa orgánica, sea provenir del ejercicio del trabajo y se desenvuelve de una manera lenta."

Sachet, dice: "Que si bien el accidente y la enfermedad pueden provenir de una causa externa, se diferencian, sin embargo, en que la causa del accidente obra en forma repentina, mientras la causa de la enfermedad obra en forma progresiva."

En lo que a accidentes de trabajo se refiere, hay que tener en cuenta que no toda acción violenta y repentina procedente de una causa externa produce obligación de parte del patrón, para el efecto de indemnizar. Ya nuestra Ley de Accidentes de Trabajo ha excluido aquellos accidentes provenientes de fuerza mayor o caso fortuito independiente del trabajo.

Para nuestra legislación Civil no hay distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, ya que en el Art. 43 del Código Civil, tanto el uno como la otra, consisten en el imprevisto que no es posible resistir; pero tratándose de acci-

dentes en materia del trabajo, el concepto es distinto y se entiende por fuerza mayor a aquel imprevisto que es completamente extraño a la faena desarrollada, como sería el caso de un terremoto, inundación, etc.; y por caso fortuito, el imprevisto que si tiene relación con el trabajo desempeñado por el obrero, por ejemplo: la misma inundación en el caso de que tenga lugar cuando el trabajador repare una tubería matriz subterránea del servicio de aguas de una ciudad, la explotación de una caldera en el lugar donde el trabajador presta su servicio, etc.

Entre otra de las limitaciones que comprende el Art.5 de la Ley de Accidentes de Trabajo (El Salvador), encontramos la que dice relación con los accidentes que tienen lugar debido a notable descuido o grave imprudencia del operario, a los que podríamos calificar de accidentes de culpa grave.

En materia Civil esta clase de culpa equivale al dolo, y de ella no responde el patrón. Respecto a los accidentes ocurridos por otra clase de descuido o imprudencia, si hay responsabilidad del patrono, debido a que estas imprudencias resultan del hábito mismo del trabajo. Es corriente en todo individuo que cuando tiene cierta práctica en algún trabajo, lo ejecute en una forma tal, que ya no es preciso esa atención especial, por el hábito mismo que forma el trabajo. En estos casos el accidente no debe imputarse al trabajador, sino al trabajo y son los que han recibido el nombre de "accidentes causados por imprudencia profesional."

En las disposiciones vigentes de la Ley de Accidentes de Trabajo en El Salvador, si el accidente es producido intencionalmente por el trabajador, sujetarían al patrono a responsabilidad ya que nada dispone al efecto. Sería del caso establecer una reforma en este aspecto, tomando en cuenta los preceptos del Derecho Civil, de que nadie puede aprovecharse de su propio dolo. El accidente producido intencionalmente por el obrero no puede ser lógicamente reparado por el patrón, en una forma semejante lo dispone el Proyecto en su Art. 219.

Cuando el accidente sobreviene por causa de embriaguez del trabajador, o a consecuencia de una riña, tampoco debe de estar obligado el patrono a indemnización y lo único que podrá exigírsele serán los primeros auxilios; pero esto más que todo por deberes humanitarios.

En cuanto al accidente ocasionado mediante una riña, somos de opinión que debiera haber distingos. Si la riña se verifica en horas y lugar del trabajo y tuviere por motivo alguna disputa relativa al trabajo, el accidente sobrevenido debe ser indemnizado y no cuando la riña, aún cuando sea en el lugar y en horas de trabajo tenga por motivo una causa completamente ajena a las labores desarrolladas; por ejemplo: enemistades familiares, etc.

En cuanto a la indemnización, tanto el accidente como la enfermedad profesional están equiparados como iguales,

correspondiendo a uno y otra la misma cantidad según se trate de una incapacidad absoluta permanente o temporal o de una incapacidad relativa permanente o temporal.

Para determinar la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, se toma como base el salario medio devengado por el trabajador y la clase de incapacidad producida por el accidente o la enfermedad profesional según sea el caso.

Por regla general, las disposiciones relativa a accidentes y enfermedades profesionales han tenido aplicación solo en lo que se refiere a la industria, excluyendo en forma deliberada el ramo agrícola, así lo vemos en la legislación Mexicana, Venezolana, Chilena, en nuestra Ley de Accidentes de Trabajo, etc. Solo se han referido al ramo agrícola cuando se hace uso de algún motor que accione por medio de una fuerza distinta que la del hombre, como si los accidentes fueran ocasionados única y exclusivamente por la maquinaria. Lo frecuente es que la maquinaria produzca el mayor número de accidentes; pero esa no es ninguna razón para colocar al obrero agrícola en la condición de desempleado, al no poder ser indemnizado en caso que alguno ocurra.

Hay labores en el ramo agrícola, como son: leñador, vaquero o campisto, descombres, quemas, etc. que aún cuando no se haga uso de maquinaria, exponen a los trabajadores a sufrir un grave accidente que bien puede causar la muerte o

cualquier clase de incapacidad, aún cuando no intervenga maquinaria alguna.

La Tercera Reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra del 24 de Octubre al 19 de Noviembre de 1921, en el Convenio n° 12, sobre reparación de accidentes en la Agricultura, dispone en su Art. 1° : "Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique la presente Convención se compromete a extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las Leyes y Reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos por el hecho o en ocasión del trabajo."

Como se ve, con clara visión de los grandes perjuicios que se ocasionan al trabajador del campo al dejarlo excluido de los beneficios que conceden las leyes a los trabajadores accidentados de la industria, es que se han tomado medidas y resoluciones como la apuntada, ya que no es de justicia excluir sin razón ni fundamento alguno a la inmensa mayoría de asalariados campesinos, que bien merecido derecho tienen para que se les trate cuando menos con esa paridad de derechos.

La República Argentina, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo y además, conciente de las aspiraciones justas del proletariado del campo, sin restricción ninguna otorga ese derecho en sus Artos. 1° y 2° N° 6, de la Ley 9688, sobre accidentes de trabajo y enfermedades pro-

fesionales, dicen así:

"Art. 1º Todo patrón, sea persona natural o jurídica, que en las industrias o empresas a que se refiere el artículo siguiente tenga a su cargo la realización de trabajos será responsable de los accidentes ocurridos a sus empleados y obreros durante el tiempo de la prestación de los servicios, por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al trabajo."

"Art. 2º Quedan únicamente comprendidos bajo el régimen de la presente ley, los obreros o empleados cuyo salario anual no exceda de tres mil pesos y presten sus servicios en las siguientes industrias o empresas:

Nº 6. Industria forestal, agrícola, ganadera y pesquera, comprendiendo a obreros y empleados mayores de 12 años de edad, cualquiera sea la naturaleza del trabajo. Quedan también comprendidos los domésticos que no estén exclusivamente al servicio personal de los patronos. Exceptuándose los miembros de la familia del patrón, ascendientes, descendientes y cónyuge y los que realicen trabajos ocasionales, amistosos o de buena vecindad."

Entre nosotros, sabido como es, que la maquinaria en el ramo agrícola es casi desconocida, mayor razón aún para no legislar por la excepción, y establecer la aplicación de las

leyes sobre accidentes del trabajo en el ramo agrícola de una manera absoluta, sin restricciones en lo que se refiere a maquinaria. Nos causa extrañeza que en el Proyecto se haya mantenido el mismo criterio sustentado en la Ley vigente, sobre que el accidente en el ramo agrícola deba ser producido por consecuencia de la aplicación de motor que accione por medio de una fuerza distinta a la del hombre.

Somos de opinión y confiamos con fé ciega, que al dictarse un Código de Trabajo, llene cuando menos el mayor número de aspiraciones justas, y no desampare al SETENTA POR CIENTO de nuestra población que constituye el factor básico de la riqueza nacional.

CAPITULO VII

SINDICACION CAMPESINA

La manifestación de la actividad humana es muy limitada, en cuanto no es suficiente para satisfacer todas sus necesidades y alcanzar el máximo de perfeccionamiento, y más aún cuando su capacidad intelectual está poco o nada desarrollada. Esa ha sido sin duda alguna, la razón que desde tiempos remotos, ha movido al hombre, de manera instintiva en la antigüedad y de conservación conciente en nuestros tiempos, a constituirse en agrupaciones de cooperación entre los individuos de la misma o semejante ocupación.

En épocas pasadas, las asociaciones tuvieron como fin único y exclusivo, un objetivo religioso. En la época actual, su actividad se concentra de preferencia en el campo profesional y económico, y es así como en algunos países los Sindicatos obreros son instrumentos de lucha contra el capital y se entregan a una labor revolucionaria.

Nunca quizá fué tan acertado el adagio: "La unión constituye la fuerza", ya que mediante la asociación de individuos de la misma o semejante ocupación, han conseguido salir de su condición de inferioridad en que estaban colocados frente al (capital) patrono, y que aislados no hubieran podido obtener las reivindicaciones logradas y que constituyen una avanzada en su lucha por la restauración de sus derechos. Las Sagradas Escrituras, dicen: "Mejor es que estén

dos juntos que uno solo; por que tienen la ventaja de su compañía. Si uno cayere, lo sostendrá el otro. ¡Ay del solo que cuando cayere no tiene quién lo levante! y también: "El hermano ayudado del hermano es como una ciudad fuerte." Los hombres se asocian por que tienen conciencia de que así pueden llenar y hacer efectivas sus aspiraciones.

Estas asociaciones formadas con el objeto de defender los intereses de los trabajadores, no solo frente a los empleadores, sino también frente al propio Estado, ejerciendo sobre la opinión pública, la administración y los organismos legislativos, una presión tal, que hace sentir sus efectos y repercusiones sobre el derecho y la legislación del trabajo, es lo que se ha dado en llamar Sindicatos.

La palabra "Sindicat" en su origen, significa la inteligencia entre cierto número de personas que tenían que defender intereses comunes, y que se hacían representar por una o varias personas llamadas "Síndicos", que se encargaban de tratar en su nombre.

El Sindicato o Asociación profesional es el derecho que tienen los trabajadores o patronos de un mismo oficio, profesión o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades semejantes, de poder asociarse libremente y para la defensa de sus intereses comunes.

El movimiento sindical profesional es inicialmente un movimiento obrero, en cambio, el patronal empieza más tarde

cuando aquél ya está desarrollado, y tiene como mira en sus primeras manifestaciones, una simple oposición a las exigencias de los Sindicatos obreros, es decir, puramente negativas; y no es sino hasta que se despierta entre los patronos un sentimiento de solidaridad de clase, cuando aparecen manifestaciones políticas que tienen por objeto estrechar más las relaciones del capital y del trabajo, precisamente cuando las fuerzas opositoras se han equilibrado.

Los Sindicatos como hechos sociales que son, no nacen al conjuro de una impulsión del Estado, ni de la actuación reflexiva de otros organismos sociales preexistentes al movimiento, sino que nacen espontáneamente de una necesidad social, que choca desde el primer momento con la enemiga del Poder Público, que no ve con buenos ojos toda asociación intermedia entre el Estado y el individuo.

Este movimiento, como todo movimiento social, tiene en sus principios, un dinamismo y empuje de protesta que pugna con el régimen imperante y es por eso que los Estados lo consideran como un peligro grave para la existencia de los mismos; pero afortunadamente todas estas desviaciones de los movimientos sociales han sido total o parcialmente corregidas, y su acción es meramente constructiva, ya que el objetivo principal es la protección de los intereses comunes de los trabajadores, ya sea en cuanto procura el mejoramiento de salario, el establecimiento de cooperativas de

consumo, en cuanto al estudio y redacción de las bases del contrato de trabajo, fundando oficinas de colocación para proporcionarle a quienes carezcan de él, comisiones de arbitraje ("coronamiento de toda esta organización según la conocida frase de un autor, que miraba la asociación profesional como base, el contrato colectivo como las columnas y los jurados mixtos de conciliación y arbitraje, como la bóveda del edificio sindical"), etc.

Las asociaciones profesionales o sindicatos presentan ventajas en cuanto supone relaciones permanentes entre los elementos de una misma profesión, ya sean obreros o patronos entre sí y luego, armoniza estas distintas relaciones mediante los sindicatos mixtos y paralelos estableciendo así una armonía entre los elementos (capital y trabajo) de la producción.

Se han tachado diciendo que los sindicatos no son más que estados permanentes de guerra que se han creado por el proletariado para atacar al capital o cuando menos para defenderse de él. En cuanto a lo primero, es admisible que en su origen los sindicatos pueden tener un carácter violento; pero la explicación no se hace esperar y es, la clase vejada, se siente libre de cadenas y se lanza como fiera enfurecida hacia sus opresores, hasta que una vez equiparadas las fuerzas se establece el equilibrio social. En cuanto que los sindicatos se organizan para defenderse del

capital, la razón es justa, porque la defensa es un deber y un derecho del hombre solo o asociado reconocido por las leyes divinas y humanas.

Los sindicatos pueden ser: Urbanos, Rurales, Industriales y Profesionales que según su composición pueden ser patronales, de obreros, empleados, mixtos o de personas que ejerzan una profesión u oficio independiente.

En cuanto al orden en que se han desarrollado los sindicatos, podemos decir, sin que el orden establecido tenga un carácter riguroso, que primeramente lo fué en la Industria y luego en el Comercio, Agricultura, Profesiones liberales, Funcionarios del Estado. Lo que nos ha motivado a creer en el orden establecido es que, las asociaciones Sindicales tienen una relación constante con las concentraciones de trabajadores. En las agrupaciones de trabajadores del mismo oficio, corriendo la misma suerte o desgracia y sujetos a condiciones de vida o trabajo nada favorables, es natural que busquen la manera de aliviar su infortunio y nada mejor para ello que la asociación. Es natural que dentro de cada rama de la Industria, Comercio, Agricultura, etc., los de mayor capacidad técnica, debido a su mejor preparación intelectual y mejores salarios, la sindicación ha sido más propicia y se ha desarrollado primero que las otras de su misma rama. Es en las empresas industriales en donde las concentraciones de obreros son más frecuentes y es por con-

siguiente en donde los trabajadores no pueden permanecer por mucho tiempo aislados.

Los dependientes de comercio son los que han seguido en el orden de sindicalización propuesto y casi podemos decir que sus primeros esfuerzos son contemporáneos de los grandes almacenes que nacieron después de las grandes explotaciones industriales; porque mientras estuvieron diseminados y aislados en pequeñas tiendas de comercio, no tenían ese sentimiento de solidaridad o interés común.

La asociación de jornaleros agrícolas aparece según el orden expuesto en tercer lugar, debido sin duda alguna a que los obreros agrícolas, no obstante representar un gran porcentaje en la población de un país, viven generalmente esparcidos en diferentes regiones y casi aislados formando familias. En los países de grandes extensiones territoriales en los que la explotación industrial agrícola se ha desarrollado con gran incremento, como Inglaterra, Estados Unidos de América, Francia, etc., es en donde los obreros agrícolas, teniendo condiciones más favorables, empezaron a asociarse para mayor ventaja de su clase.

Las distintas legislaciones en cuanto a Sindicatos se refieren, exigen una serie de requisitos, ya se trate de asociaciones patronales o de trabajadores en cualquiera de los ramos de la actividad laboral, tales como: ser mayor de cierta edad para poder pertenecer al sindicato, ser nacional o extranjero con determinado tiempo de residencia, tener

una profesión u oficio o similar a la sindicalizada, necesidad de constituir cierto número para poder organizarse con distinción cuando se trate de trabajadores o de patronos, nombres y domicilio de cada componente, nombre del sindicato, domicilio, finalidades, que no pueden ser otras que aquellas que procuran el bienestar social y económico de sus asociados, autorización, inscripción, etc. Así lo vemos en las legislaciones Cubana, Argentina, Venezolana, Chilena, Guatemalteca, etc. Entre nosotros, no obstante que principios Constitucionales garantizan el derecho de asociación, por carecer de legislación Social en debida forma, no tenemos leyes que de una manera especial reglamenten las asociaciones Sindicales, precisamente por que en nuestro país, las agrupaciones de obreros en forma de Sindicatos se han visto siempre como fantasmas que obstaculizan la tranquilidad social. Los Sindicatos en nuestro ambiente han sido contemplados siempre como agrupaciones de carácter político, confundiendo su verdadera misión, sin razón ni fundamento alguno, ya que lo que caracteriza peculiarmente a los Sindicatos es el de ser apolíticos.

Por sabidas son los grandes beneficios aportados por los Sindicatos tanto a los obreros, patronos y al Estado mismo, en los distintos países que los permiten y los resultados positivos no se han hecho esperar mucho. Se ha creído también que las organizaciones Sindicales son pro-

pías de países industriales y no de países agrícolas como el nuestro; pero somos de opinión que las organizaciones sindicales son propias de todos los países de cualquier naturaleza que sean, siempre que existan trabajadores con derecho a que se consideren y respeten sus condiciones de hombres dignos, los llamamos así y no de otro modo, por que consideramos que no puede haber mayor dignidad en hombre, que aquellos que con su trabajo dan riqueza y grandeza al país en donde laboran.

Las organizaciones Sindicales si son de extramada urgencia en nuestro ambiente, las consideramos más aún en el ramo agrícola, ya que como en capítulos anteriores dijimos, la población trabajadora nuestra representa un SETENTA POR CIENTO y pertenecen a la clase campesina, y es la que se encuentra en condiciones peores, dadas sus condiciones de vida en un ambiente de miseria, ganando salarios que no alcanzan a satisfacer sus necesidades y con tratos y trabajos inhumanos, con una preparación intelectual y técnica nulas.

Ya otras legislaciones del Continente y especialmente de Centro América, como la de Guatemala, no obstante que su problema de tierras y población no son tan aflictivos como el nuestro, han legislado con paso firme y seguro, sin ver fantasmas que no existen, sobre Sindicatos y en Capítulo aparte, sobre sindicatos campesinos. En su Art. 206, inciso 2º del Código de Trabajo de Guatemala, entiende los

sindicatos campesinos como la agrupación de trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o de personas de profesión u oficio independiente cuyas labores y actividades se desarrollan en el campo agrícola o ganadero, señalando como fines de los sindicatos la defensa y las mejoras de condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias y contribuyendo al engrandecimiento y progreso de las empresas agrícolas del país y recomendando para llenar esas finalidades la fundación de cooperativas de toda clase, sin ánimo de lucro, para procurar el engrandecimiento social y económico de sus agremiados, de establecer o fomentar instituciones de asistencia y previsión social para beneficio mutuo de sus miembros; procurar la alfabetización de la clase campesina y sus familias.

¡Qué ejemplo más bello y digno de seguirse es el que nos ha dado la hermana del Norte! Qué peligro encierra para los Estados el procurar el engrandecimiento en su aspecto cultural, social y económico de sus componentes? La mejor solución del problema agrícola nuestro, está en la organización, que tendrá como consecuencia inmediata el florecimiento de nuestra incipiente economía, el mejor empleo de nuestras fuerzas y actividades para sacar de nuestro pequeño territorio el sustento necesario para sus DOS MILLONES DE HABITANTES y evitar así esa corriente emigratoria en busca de mejores condiciones de vida.

Si bien es cierto que se ha querido procurar un alivio al mal que aqueja a nuestro pueblo, mediante el reparto de tierras, construcción de casas baratas, etc., el mal se agrava a medida que avanza, si no se permite y se reglamenta en debida forma la Sindicación de nuestra clase laborante.

Tiempo es ya que nos demos cuenta de lo atrazados que nos vamos quedando en materia de organización Social.

Abogamos por este medio para que se procure el engrandecimiento de nuestros trabajadores y con ellos, de nuestro Estado, permitiéndose la organización obrera ya sea industrial, comercial o agrícola.

CAPITULO VIII

C O N C L U S I O N E S

Ha llegado al fin del trabajo, teniendo la satisfacción de haber puesto de mi parte la mejor buena voluntad en desarrollar un tema de actualidad, que para nuestra legislación positiva en el campo social, es casi por decirlo así, desconocido.

Con este antecedente, concluyo mi trabajo de la manera siguiente:

En la exposición de los distintos capítulos que contiene este trabajo, se ha procurado de la manera más bien intencionada, de hacer aparecer la importancia que cada uno de ellos encierra, sobre todo y en cuanto se refiere al obrero del campo, y tal vez siguiendo un plan de elaboración distinto, en cada uno de ellos por lo general, se ha planteado la situación, criticando en algunos, y proponiendo de manera sencilla y quizá desautorizada, la solución que nos ha parecido más aconsejable. Así vemos en lo que se refiere al trabajo agrícola en general, que careciendo de la indispensable capacidad técnica para el mejor empleo de nuestras tierras, es de urgente necesidad la creación de centros de enseñanza agrícola en todo el territorio de la República, o cuando menos hacer conciencia en el pueblo mediante el servicio de las escuelas rurales y urbanas.

Siempre nos ha causado profunda extrañeza, que siendo un país agrícola por excelencia, tengamos que lamentar la falta de escuelas de agricultura, tal vez por la poca visión de nuestros gobernantes o por la apatía con que se han visto siempre los intereses nacionales.

Si estimamos imperdonable esta falta de atención a los intereses patrios, ya sea por malicia o por ignorancia, más aún cuando nuestra Alma Mater, mentora de hombres ilustres y llamada a defender por todos los medios posibles los intereses nacionales, se ha quedado dormida durante más de un siglo, permitiendo que aún dentro de las distintas facultades que comprende, no se cuente con una Facultad de Agronomía.

Viviendo la realidad de nuestro ambiente es de esperar que si lo que hasta hoy ha parecido un sueño, se convierta en la más cruda realidad.

En lo que a contratos se refiere, mantenemos que deben ser verbales para facilitar la contratación y sobre todo por la naturaleza misma de labores, de por sí periódicas y de corta duración.

Debe presumirse en el contrato aún cuando no se expresen, las obligaciones del patrón de proporcionar al trabajador: medicinas cuando éste las necesite a consecuencia de alguna enfermedad o accidente de que aquél no es responsable; buen trato, vivienda adecuada e higiénica, cuando no se trata de trabajadores temporarios; y todas las fa-

cilidades necesarias que sean indispensables para el mayor desempeño de su cometido.

En cuanto a la terminación del Contrato, ya en el Capítulo respectivo dimos algunas opiniones, que nos inducen a concluir sosteniendo que bien puede darse por terminado sin acarrear responsabilidad alguna para los contratantes.

Ya refiriéndonos al trabajo de menores, tratamos en forma más o menos razonada el inconveniente que resulta de considerarlos absolutamente capaces para contratar a la edad propuesta por nuestro Proyecto de Código, proponiendo con razones sociales y jurídicas, que la más conveniente es la generalmente aceptada por las distintas legislaciones y tratadistas, esto es, la de dieciocho años; prohibirse el trabajo de menores de doce años, con la salvedad que con autorización de funcionario competente, justificando en forma satisfactoria que se tiene el mínimo de instrucción escolar indispensable, se pueda permitir el trabajo de menores de esa edad, en casos especiales como son:

- 1) Pobreza de la familia campesina a que pertenezca el menor;
- 2) Necesidad del trabajo del menor para el sostenimiento de sus padres o hermanos, y siempre en los dos casos que el trabajo desempeñado tenga relación con la edad del menor.

En cuanto a limitación de horas de trabajo de menores en la Agricultura, que no se ponga restricción especial, -

precisamente por que la naturaleza del trabajo es menos propicia para el entorpecimiento y por que las labores ordinariamente son de duración limitada. La única limitación que nos parece justa y de gran beneficio, es la que tiene relación con su asistencia escolar, para procurar así cuando menos, la alfabetización campesina que ya es por si sola un problema de grandes proporciones.

Capítulo de íntima relación con los anteriores y de importancia capital es el relativo a salarios; porque todo lo concerniente al trabajo sería inconcluso, si de modo especial no se comprendiera lo que en síntesis constituye para el trabajador, el resultado obtenido a cambio de sus energías prestadas.

Es del caso la fijación de salarios mínimos para los trabajadores en general, tomando en cuenta las necesidades personales y familiares, así como en cuanto se refiere a trabajadores del campo, las facilidades proporcionadas por el patrono y las distintas zonas geográfico-económicas.

En cuanto al pago en moneda de curso legal, en el desarrollo del capítulo referente, opinamos que bien podría permitirse el pago en especies hasta en un VEINTICINCO POR CIENTO, siempre que les sean proporcionadas a precio de costo o cuando menos al precio corriente en el mercado, precisamente con el objeto de beneficiar al trabajador, ya que éste por lo general vive en el campo fuera del radio urbano.

En cuanto al uso de fichas, nos parece que no hay ningún perjuicio y sí puede proporcionar algún beneficio el empleo de éstas en fincas y haciendas, siempre que sea con el único fin de control de trabajo, sin tener ningún valor de cambio y que en la época de pago sean sustituidas por el salario correspondiente.

En el salario devengado por el trabajador, se toman en consideración sus necesidades personales y familiares; pero no los imprevistos sobrevenidos a consecuencia de enfermedades o accidentes de trabajo. El Derecho del Trabajo en general así lo ha considerado, lo mismo que las distintas legislaciones, de las cuales ya tuvimos oportunidad de ver algunas; pero tratándose de trabajadores agrícolas no podemos decir lo mismo, y más bien en algunas legislaciones, en cuenta la nuestra, exigen el requisito de que el accidente haya sobrevenido a consecuencia del empleo de un motor que accione mediante una fuerza distinta de la del hombre. Es que sólo la máquina puede producir accidentes? Es justo desamparar sin razón ni fundamento alguno, a los que aún dentro de los que constituyen la "clase trabajadora", nacen más desamparados que ningún otro y que dan riqueza y poder a los pueblos?

Proponemos y más convencidos que nunca, que el beneficio de las leyes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sea extendido y sin limitación alguna, a la clase obrera del campo.

Todas las situaciones propuestas y otras más, así como - todas las ventajas logradas por la clase trabajadora en sus constantes luchas, no han sido posibles sino mediante la - agrupación en organizaciones sindicales.

La organización sindical en el ramo agrícola, nos parece una medida lógica para sacar adelante la condición económica, social y cultural de nuestro campesino. Los pocos esfuerzos realizados para mejorar su condición no son suficientes y tiempo es ya que se les permita organizarse para velar por sus intereses. Ningún organismo está en condiciones mejores para procurar el engrandecimiento de una clase, que aquellos que de manera inmediata resultan beneficiados. Sólo así sería posible el engrandecimiento económico-social-cultural de la clase campesina, que tendría como fin supremo el engrandecimiento de su clase y por consiguiente el engrandecimiento nacional.

Doy por terminado mi trabajo, creyendo firmemente haber logrado mi propósito y no me queda más que agradecer sinceramente a mis profesores, que con paciencia supieron brindarme la oportunidad en que hoy me encuentro.

Mi agradecimiento es extensivo a todos aquellos que de una u otra manera, cooperaron para coronar mi esfuerzo y de manera especial a los Honorables Miembros que integran el Tribunal de Examen Público de Doctoramiento.