

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
BIBLIOTECA "DR. SARBELIO NAVARETE"

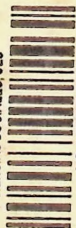


TESIS DOCTORAMIENTO PRESENTADA POR:

JOSE LUIS SILVA

1929

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES UES



12105328

T.D-UES
1929
S726p



368.4
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

POLÍTICA SOCIAL

TESIS

PRESENTADA POR

JOSÉ LUIS SILVA

EN EL ACTO PÚBLICO DE SU DOCTORAMIENTO
EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES, EL DÍA

DE NOVIEMBRE DE 1929.



BIBLIOTECA DE LA
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

SAN SALVADOR,
El Salvador, C. A.

SAN SALVADOR

TALLERES GRÁFICOS CISNEROS

TELÉFONO 10-11.



578.7284
UES-T.D.
5726p
1929



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

DR. EMETERIO OSCAR SALAZAR.

SECRETARIO INTERINO:

DR. MANUEL QUIJANO HERNÁNDEZ.

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

DR. HÉCTOR DAVID CASTRO.

SECRETARIO:

DR. JOSÉ MANUEL MATA.

JURADOS QUE PRACTICARON LOS
EXÁMENES GENERALES

PRIMER DOCTORAMIENTO PRIVADO:

DR. FÉLIX ANTONIO GÓMEZ

DR. EDMUNDO ÁVALOS

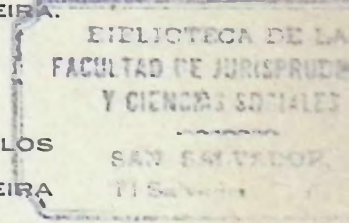
DR. RICARDO MOREIRA.

SEGUNDO DOCTORAMIENTO PRIVADO:

DR. EDMUNDO ÁVALOS

DR. RICARDO MOREIRA

DR. MANUEL ALFÉREZ.



DOCTORAMIENTO PÚBLICO:

DR. ALONSO REYES GUERRA

DR. JOSÉ MANUEL MATA

DR. MANUEL ALFÉREZ.



Dedicatoria

A la venerada memoria de mi madre

Doña Rosalía Calderón de Silva.

A mi padre

Don Francisco Silva.

A mi esposa

Doña Nida Bóchez de Silva.

A mi hijita

Berta.

A mis hermanos.

A mis tías, especialmente a las

Señoritas Ana y Mercedes Calderón A.

A mis primos.

A mis profesores

Dr. Enrique Córdova y

Dr. Manuel Castro Ramirez.

A mi padrino

Dn. Antonio Cáceres.

A mis compañeros y amigos y especialmente al

Dr. J. Damián Rosales y Rosales

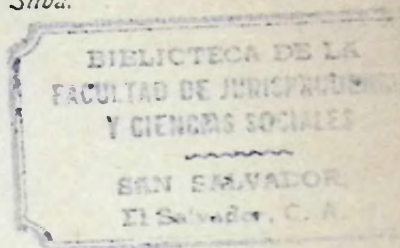
Dr. Enrique Borja

Dr. Rodrigo Castillo Castro

Don Francisco Salvador Tobar

Proc. Rafael Angel Eguizábal y

Dr. Francisco Quintanilla Granados.



BIBLIOTECA DE LA
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

SAN SALVADOR,
El Salvador, C. A.

INTRODUCCION

S IEMPRE he creído que es una obligación para el estudiante que va a dejar las aulas universitarias y a obtener un título profesional, fijar su atención, al elegir el punto de su tesis, en un tema que aplicado al realismo de la vida nacional, reporte alguna utilidad para la patria, correspondiendo así en algo siquiera a la deuda que contraemos con el Estado al obtener de él la enseñanza.

Es por eso que al elegir este punto de tesis—POLÍTICA SOCIAL—he procurado, en la medida de mis escasas facultades, alejarme un tanto de la teoría y examinar, con no pocas dificultades, algunos aspectos de los problemas sociales que El Salvador tiene irremisiblemente que afrontar en el porvenir.

No tengo la vana pretensión de presentar un trabajo original, ni mucho menos perfecto: mi labor ha consistido nada más que en examinar algo de la legislación social de otros países más civilizados que el nuestro y aventurar algunas ideas sobre lo que, según mi criterio, es posible hacer e implantar en El Salvador, habida consideración de las especiales condiciones de nuestro medio ambiente, sin creer en manera alguna que mi opinión sea la última palabra al respecto.

Se me dirá, sin duda, que el hecho de que en otros países haya sido adoptado lo que propongo, no justifica que para nuestro país sea bueno, porque no se ajuste a



nuestras condiciones y circunstancias; bien, eso consiste en la visión jurídica y talento del legislador, quien debe saber adaptar lo extraño a nuestro medio ambiente. Estoy firmemente convencido y la experiencia así nos lo ha demostrado ya, de que es en la legislación de otros países que tengan conocida semejanza con el nuestro, donde debemos buscar las fuentes de inspiración para nuestras reformas sociales, haciendo las comparaciones necesarias y tomando en cuenta, desde luego, las modalidades propias de nuestro medio económico y social.

Además, hay que advertir que la guerra mundial trajo aparejadas modificaciones fundamentales para la economía de todos los pueblos, especialmente en materia social, en las condiciones de trabajo y de vida; interesa, por tanto, comparar nuestra situación con la de los otros países para extraer las consecuencias favorables o contrarias que autorice dicha comparación.

En la actualidad atraviesa El Salvador por un período de agitación e inquietud social, que exige insistentemente una labor de transformación y de cultura y es la Universidad la llamada a encabezar y propiciar esta hermosa campaña reivindicadora, cuyos fines de bienestar social ya nadie discute.

La evolución del criterio nacional respecto de los problemas sociales, debe tener su cristalización en la enseñanza universitaria: es la Universidad la que como un foco de luz está llamada a iluminar la conciencia nacional, difundiendo la cultura entre las masas y encauzando la opinión pública por el sendero de las reivindicaciones sociales.

Es por eso que se hace necesaria la introducción en el estudio del Derecho, de una cátedra de Economía Social, donde se estudien y se investiguen las diversas modalidades de nuestros problemas económico-sociales y se oriente a la juventud, vigorizando el criterio de los que más tarde han de dirigir los destinos de la patria.

Aún en el terreno mismo de los hombres de trabajo, es de notar cómo se verifica en El Salvador un movi-

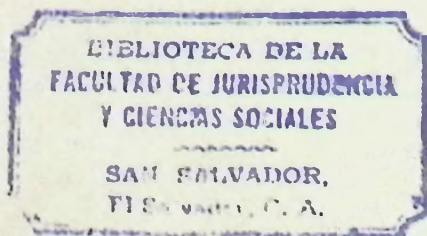


miento intenso de asociación y de preparación cultural, que ha reunido a los obreros en distintas agrupaciones, que están llevando a cabo una proficua labor de difusión de doctrinas y de orientación de ideas. A esta obra han contribuido poderosamente sus elementos directores, entre los que descuellan el maestro, el obrero preparado y el estudiante, creándose así una poderosa fuerza organizada, consciente de su misión, que está dando en tierra con no pocos prejuicios y que a no dudarlo, con el tiempo, alcanzará la gloria de una hermosa transformación social.

Sin embargo, de parte del Poder Público se ha visto con marcada indiferencia la inquietud y situación desvalida del elemento obrero y del trabajador del campo, que son quizá los que más contribuyen al fomento de nuestras economías nacionales, no obstante que en otros países el estudio y la resolución de los problemas obreros, que hoy ocupan nuestra atención, ha sido motivo de hondas preocupaciones de parte de dicho Poder.

Este tema—POLITICA SOCIAL—de suyo extenso y escabroso, por proyectarse su radio de investigación jurídica dentro de la esfera de un derecho nuevo, como es nuestro naciente Derecho Obrero, ofrece no pocas dudas y dificultades en sus especulaciones doctrinarias, porque todavía no está basado en su totalidad sobre principios universalmente reconocidos.

Hubiera querido tratarlo con más extensión, pero mis escasas aptitudes y el tiempo relativamente corto de que he dispuesto, no me lo han permitido. No hago más que insinuar la idea, para que otros, con mejor preparación que yo, vengan a hacer un estudio fundamental y definitivo.



CONSIDERACIONES GENERALES

✓ CONCEPTO DE POLITICA SOCIAL

✓ Desde un punto de vista general y amplio, podemos decir que Política Social es la ingerencia del Estado o del Poder Público en la resolución de los problemas económicos y en la dirección de las aspiraciones generales de los pueblos, para afirmar, positivamente la armonía de los intereses y evitar las luchas violentas de las clases sociales, combatiendo en lo posible, las causas de la desigualdad, de la miseria y del malestar. En este sentido la Política Social provee a la consecución de los fines sociales, entrañando así el influjo concurrente de muy variados movimientos que se traducen en distintas manifestaciones. ✓

✓ Desde el punto de vista objetivo, en la realidad ambiente en que se produce, la Política Social tiene dos acepciones, según que atienda a sus manifestaciones más generales o se circunscriba a su concreción más estricta: ✓ En el primer sentido, abarca toda la acción del Estado que se encamina a aliviar y mejorar las condiciones económicas, jurídicas y sociales de las clases menesterosas, del proletariado y en general, de todas las clases necesitadas, entrañando una constante rectificación de las consecuencias injustas y fatales, del régimen de libre concurrencia o de la lucha por la existencia. ✓ En este sentido, la Política Social se resuelve en una acción espontánea y organizada de protección y transformación social. ✓ En el



sentido más estricto, esta Política, según algunos autores, consiste en la intervención del Estado en las reclamaciones y exigencias de las clases obreras y se resuelve en el sentido de procurar la transformación jurídica de las relaciones del trabajo, y la elevación de la condición del obrero.

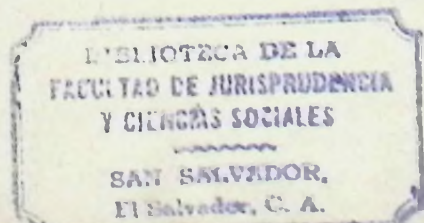
La Política Social no se reduce, como algunos creen, a proteger los intereses y amparar las reclamaciones del obrero, sino que el Estado en su ingerencia, tiene una doble función, que es la anterior y la de detener las pretensiones injustas, a veces, del obrero contra el patrono, sirviendo así de mediador en las relaciones del trabajo. Si bien es cierto que en la mayoría de los casos, dada nuestra realidad ambiente, es el obrero el que tiene la justicia en sus reclamaciones, es también cierto que se dan casos en que sus pretensiones son absurdas e injustas, resultados del malestar que causa, como es natural, el desnivel social y es entonces que el papel del Estado, en su intervención, debe ser de mediador, sirviendo de barrera al desbordamiento de pretensiones injustas del obrero, en cuyo caso el Estado se convierte irremisiblemente en protector de los intereses del patrono, al buscar términos de armonía entre éste y el obrero.

Es así como creemos haber definido el concepto de Política Social; ahora pasemos a examinar sus fundamentos.

FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA SOCIAL

Estos son, ya de carácter puramente doctrinal, ya de carácter real. Entre los primeros tenemos el Derecho Político y la Sociología.

En el Derecho Político, las teorías del Estado, señalan a éste, además de los fines estrictamente jurídicos, fines sociales, atribuciones históricas indirectas o inme-



diatas, que consisten en la ingerencia del Poder Público, por obra de la ley o por una acción tutelar apoyada en la ley, para el fomento, dirección o realización efectiva de las aspiraciones de la sociedad en relación con las necesidades colectivas; tales son los fines de cultura: mejoramiento moral, beneficencia, etc.

Fines son éstos que, originados por los adelantos de la civilización moderna y a impulsos de necesidades nuevas intensamente sentidas en la sociedad, vienen a constituir la esfera de la acción social del Estado y que más bien que fundamentos de la Política Social, son como antecedentes en su proceso de formación.

La Sociología, da a la Política Social una base positiva, de hecho, en la cual actúa el organismo del Estado, afirmando el carácter real de la vida de las sociedades y la interdependencia de los fenómenos sociales: que no son obra caprichosa del individuo, sino que manifestaciones espontáneas y naturales de necesidades fundamentales que el hombre siente, conoce y satisface reflexivamente.

Por impulso natural el hombre se constituye en sociedad, pues como sabemos, ésta es una condición indispensable de la vida humana: la organización social implica una dirección y esta dirección está a cargo del Estado, que como una brújula señala el camino que ha de seguirse; esto nos sugiere la necesidad de esa intervención del Estado, dentro de la sociedad, para su perfección y para asegurar la interdependencia de cuantos elementos, individuales o colectivos, la integran.

Gumpowicz nos dice al respecto: «Ciencia de la sociedad humana y de las leyes sociales, la Sociología es, al parecer, la base de todas las ciencias que tratan de las diversas partes de la sociedad humana, de las diversas ramas de la actividad social; en fin, de las diversas manifestaciones de la vida social. Estas ciencias que entran en el radio de las ciencias generales de la sociedad, como las especies en el radio de la noción del género, son: la ciencia de los hombres considerados co-



mo individuos o Antropología; la ciencia que describe, caracteriza y compara los diversos pueblos y tribus existentes, o sea la Etnografía; la ciencia que se ocupa de las comunidades sociales establecidas por dominación organizada o CIENCIA POLITICA. Todas estas ciencias se han desarrollado mucho antes que la ciencia social en que están llamadas a hundir sus raíces y en que tomarán su apoyo. Debemos, pues, ver en la Sociología la base filosófica de todas esas ciencias que se revelan ciencias sociales».

El ilustre profesor alemán llega a afirmar que es tanta la importancia que para la Política tiene la Sociología, que aquélla llegará a ser una ciencia por influjo de la ciencia social.

SOLIDARISMO Y OTROS FUNDAMENTOS REALES

Por otra parte, la Política Social puede considerarse como una manifestación del general movimiento de solidaridad que gran incremento ha tomado en nuestros tiempos, tanto en el orden de las ideas políticas y sociales, como en el de la acción.

El solidarismo, ese sentimiento de protección mutua, no ya dentro de los estrechos límites de una nación, de individuo a individuo, sino que de pueblo a pueblo, ha contribuido, en gran parte, a aliviar las calamidades que a cada paso afligen a la humanidad

En la realidad de la vida, la división del trabajo, la especialización profesional y burocrática, consecuencias de la complejidad técnica de los servicios, ha venido a demostrar al hombre cómo nadie se basta a sí mismo, cómo todos necesitamos de todos y a suscitar, con estímulos poderosos, ese sentimiento que se manifiesta en la cooperación social, en la mutualidad, en el



socialismo bien entendido, en la protección a los intereses del desvalido, en la tutela y cuidado de los débiles y amparo para las víctimas de las desigualdades sociales, naturales y artificiales: el niño, la mujer, el menesteroso, el anciano, el inválido, el delincuente, el loco, el enfermo, etc.

Ante esta realidad ambiente, el Estado no puede cruzarse de brazos y es así que movido por el espíritu de solidaridad, interviene para realizar la transformación del derecho, creando instituciones protectoras, mejorando las condiciones del trabajo, haciendo reformas positivas y en una palabra, poniendo al Poder Público al servicio de las aspiraciones generales y las necesidades ambientes; esa es la acción del Estado que entraña la llamada Política Social.

Según el ilustre profesor Posada, sírvele también de apoyo a la Política Social, la Iglesia, por la transformación social del sentimiento religioso que implica; pero esta acción, en la actualidad es casi nula, pues la Iglesia, lejos de producir la atmósfera de excitación necesaria para la transformación social, a nuestro modo de ver, es contraria a tales reformas, que constituyen un serio peligro para su poder. La influencia eclesíástica ha tomado otras direcciones y es más bien la educación laica la que prepara el terreno para estos cambios, unida al vivo despertar del espíritu de clase en el proletariado, consecuencia de la concentración industrial en las fábricas y talleres, que viene a constituir una poderosa fuerza organizada, con conciencia propia e ideales definidos, que actúa y ejerce gran presión sobre el Poder Público y la conciencia de los pueblos.

DESENVOLVIMIENTO DE LA POLITICA SOCIAL

La Política Social estricta se desenvuelve en distintas manifestaciones: 1°. En una actitud de respeto y



atracción, cuando no de fomento y ayuda hacia las organizaciones obreras. 2°. En la intervención legislativa, gubernativa y de policía en los conflictos del trabajo, como huelgas, lock-outs, etc., en el sentido de evitar que tales conflictos se produzcan, organizando, al efecto, la conciliación y el arbitraje, si es posible obligatorio o bien en el de suavizar y resolver tales conflictos con oportunas mediaciones o presiones. 3°. En la intervención legislativa para la reglamentación del trabajo, fijándole condiciones humanas, sirviendo al obrero de tutela jurídica protectora especialmente del niño, de la mujer, del anciano, regulando así la jornada, el salario, el descanso, el trabajo nocturno y en general, todas las condiciones del trabajo, evitando presiones e injusticias que suscitan la competencia o la codicia. 4°. En la política de previsión y solidaridad que se manifiesta en el fomento de la cooperación y mutualidad, asegurando al obrero medios con que atender al accidente del trabajo, a la enfermedad, inutilidad, vejez, maternidad de la obrera, suspensión de trabajo o paro forzoso, etc. 5°. En adoptar la política social indicada al trabajador del campo, con más la intervención que demanda la situación especial de su vida, (Política Agraria) orientada en el sentido de procurar las mejores condiciones para el disfrute adecuado de la tierra.

LA POLITICA SOCIAL DE EL SALVADOR

La política de reformas sociales implica el intervencionismo del Estado de una manera circunstancial y oportuna, a efecto de llevar a cabo reformas totales o parciales, prudentes y necesarias, ya sea para reparar una injusticia especial en el ejercicio de la tutela protectora del trabajador o transformar en su raíz el régimen jurídico-social.



Esta Política apenas si se ha dejado ver en nuestra patria en el curso de nuestra vida político-social, con el alcance y sentido que dejamos indicado.

Durante largo tiempo han pasado inadvertidas para el Poder Público las innumerables injusticias a que han estado expuestas las clases desvalidas y el obrero. Y si alguna vez el Poder Público se ha dado cuenta de ellas, ha sido para resolverlas a su arbitrio, sin una ley especial a qué atenerse, pues no la ha habido hasta ahora últimamente. Nuestro derecho positivo apenas tiene asomos de normas que se refieran a las relaciones del trabajo, que son de tanta importancia, dada la condición miserable y menesterosa de nuestro trabajador. El Código Civil, cuando vino a referirse a algo de esto, fue para imponer disposiciones tan injustas como ésta que se refiere al arrendamiento de servicios materiales:

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

1°.—En orden a la cuantía del salario;

2°.—En orden al pago del salario del mes vencido, si dentro de los quince días subsiguientes no se hubiera reclamado.

Bien sabido es la dificultad que ofrece al pobre criado doméstico la prueba en estos casos en que generalmente no se hace contrato escrito y cuando verbalmente contrata el arrendamiento, no dispone de más testigos que los familiares del patrono o los suyos, si acaso, que no hacen fé. En estas circunstancias, el criado está sujeto a lo que diga el patrono respecto a la cuantía de su salario y respecto a lo que se le adeuda, bien puede el sirviente estar enfermo durante los 15 días que la ley le fija para reclamar o morir si se quiere, que la ley, pasado ese término, lo pone al capricho del patrono para que éste le pague lo que quiera.

¡Es así como nuestra ley protege al trabajador!
¡Valiente Política Social la de El Salvador!!

Desde la abolición de la esclavitud por el Congreso Centroamericano de 1823. no es sino hasta en 1911,



que en la Administración del Dr. Manuel Enrique Araujo, por Decreto Legislativo de fecha 12 de enero, se dió la Ley de Accidentes del Trabajo, que vino a remediar, en parte siquiera, las dificultades en este sentido, reglamentando esta clase de relaciones jurídicas.

La ley se creó, pero su aplicación ha sido muchas veces injusta cuando se ha sacado a relucir y generalmente ha dormido su tranquilo sueño de quietud y paz en las oficinas públicas y Tribunales de Justicia; así el patrono ha podido permanecer sordo ante las reclamaciones más justas del trabajador.

Esta retardación en el movimiento de reforma y transformación social, obedece, por una parte, a nuestra falta de preparación, porque como dice el profesor Posada, «nos falta todavía aquel ambiente de excitación indispensable para que se produzca la reacción social que se advierte en todo movimiento de renovación ética que la política social supone». Nos falta comprensión, entre el Poder Público, el patrono y el trabajador; la política social es obra de cultura y se obtiene solamente con una fuerte difusión de ella sobre las clases directoras y las masas; la cultura es la base sobre que debe descansar esa fuerza creadora de la opinión pública, ejerciendo presión sobre el Estado para imponer su criterio. Desgraciadamente, ni el Poder Público se ha dado cuenta de lo que la Política Social señala, ni las masas tienen la suficiente preparación cultural para imponerse dentro del radio de la más estricta rectitud y justicia y con la mesura y tacto que una Política Social bien orientada aconseja.

Los imperativos de la época exigen del Estado y de todos sus elementos un mínimum de acción social, que están obligados a prestar para la consecución de los ideales más avanzados de transformación jurídica.

Desde 1911, que se emitió la Ley de Accidentes del Trabajo, es hasta 1926 que se dió otra ley protectora de los Empleados de Comercio, que estableció algunas condiciones de trabajo favorables para ese gremio.

Ultimamente, sí ha habido algunas manifestaciones



más efectivas de protección social, pues se han creado las Juntas de Conciliación, que aunque de manera deficiente, se encargan de aplicar la Ley de Accidentes, de vigilar su cumplimiento y resolver algunos conflictos del trabajo.

No queremos decir con esto que se haya desarrollado en el país una intensa y vigorosa Política Social, pues es desconsoladora la indiferencia con que se han visto estos problemas sociales: los gobernantes han pasado por el solio presidencial como sombras proyectándose fatídicamente sobre la patria, preocupándose tan sólo de las inquietudes de la politiquería criolla; esa ha sido la actitud de los gobernantes: vivir su momento político, bien o mal, adheridos a las preocupaciones pasajeras y momentáneas, sin intentar siquiera las obras de definitiva, perpetua e imperante necesidad de reforma social.

Reciente está el fracaso del Ministerio del Trabajo, que en un caos vergonzoso, se asfixia en su propia ignorancia y tacto, sirviendo solamente de válvula de escape al Tesoro Nacional.

En otras partes más civilizadas, hay organizados cuerpos consultivos del Gobierno, como en España, donde desde 1883 se fundó la «Comisión de Reformas Sociales», que se encargaba de preparar los proyectos de reformas necesarias, función que pasó al Instituto de Reformas Sociales creado en 1903, con otras más como las de Estadística, informaciones obreras e inspección del trabajo, amén de la significación que el organismo en sí entraña, como representación social de los intereses en lucha en las relaciones del capital y del trabajo, a efecto de buscar términos de armonía mediante una colaboración permanente.

✓ LEGISLACION SOCIAL

En un sentido amplio, la Legislación Social abarca todas las disposiciones que de algún modo respondan a



propósitos de tutela de los débiles, protección legal a los elementos sociales mal dotados en las relaciones del derecho y en la lucha de intereses, difusión de los medios económicos o transformación de las actuales condiciones de vida, procurando así una equitativa distribución en el disfrute, de los goces morales y materiales. En este sentido, tiene carácter social la legislación sobre beneficencia, asistencia médica, educación popular, emigración, régimen penitenciario, protección a la infancia, prostitución, reforma de las costumbres, reforma agraria en el sentido de hacer más equitativo el impuesto y mejorar las condiciones del trabajador del campo, etc., además de la legislación obrera, que es la que más concentra la actividad del Estado desde el punto de vista de la Política Social. Es tan amplia la Legislación Social en este sentido, que es un tanto impropio considerarla como una rama distinta y sustantiva del Derecho Positivo, ya que ella concreta casi toda la aspiración y el interés social, que es la faz dominante de la legislación contemporánea en el movimiento de renovación jurídico moderno.

Diseñada así la Legislación Social, entraremos a examinar especialmente, la que en el movimiento actual, corresponde a nuestros países americanos.

LEGISLACION SOCIAL AMERICANA

TRATADO DE PAZ DE VERSALLES

El Tratado de Paz de Versalles, que en 1918, puso fin a la Guerra Europea, haciéndose eco del sentir del proletariado universal, dedicó el Título XIII, acaso el más importante para la humanidad, a la organización general del trabajo. El preámbulo dice así:

CONSIDERANDO que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal y que esta



paz no puede fundarse, sino en la base de justicia social:

CONSIDERANDO que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y privaciones, lo que engendra un descontento tal que pone en peligro la paz y la armonía universal;

CONSIDERANDO que es urgente mejorar esas condiciones, por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo; la contratación de la mano de obra, lucha contra el chomage, la garantía de un salario que asegure condiciones convenientes de existencia, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales, los accidentes del trabajo, la protección de niños adolecentes y mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

CONSIDERANDO que la no adopción por una nación cualquiera de un régimen realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros de sus propios países:

LAS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar una paz mundial durable, han convenido en lo que sigue:

Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el Preámbulo.

La Organización comprenderá:

1º.—Una Conferencia General de representantes de los miembros.

2º.—Una Oficina Internacional del Trabajo.



Esta hermosa idea de la Sociedad de las Naciones, de la formamos parte, fue recogida con entusiasmo por los países americanos, quienes en su mayoría, a pesar de las características propias de su legislación social y de su existencia relativamente creciente, se han adherido ratificando convenios y reconociendo la trascendencia enorme que en el mantenimiento de la paz social, tienen las declaraciones del Tratado de Versalles, dando así una muestra palmaria de cooperación internacional en la Política Social Universal.

Esta política ha tenido su creciente desarrollo en las distintas Conferencias Internacionales de Trabajo, que bajo los auspicios de la Sociedad de las Naciones, se han celebrado sucesivamente en Wáshington, Génova y Ginebra y en el general movimiento de legislación social que de la paz europea a esta parte, se ha llevado a cabo en casi todos los países del Orbe.

MODALIDADES ESPECIALES DE LA LEGISLACION SOCIAL AMERICANA

La Legislación Social de los países americanos y particularmente de los hispanos, a no dudarlo, tiene sus modalidades especiales, debido a las condiciones mismas de nuestro Continente y a las diversas influencias de los países europeos.

América es un país de emigración. Dadas las condiciones de vida más favorables en nuestro Continente y la igualdad de derechos de que gozan los extranjeros, se ha establecido una poderosa corriente de inmigración europea, que ha venido a condicionar especialmente la legislación social de nuestros países, en especial la de los del Sur.

Y esto no es extraño: tratándose de países de gran extensión agrícola como los nuestros, de inmensas riquezas



naturales, de materias primas de todo orden, principalmente minerales, de escasa densidad de población nativa y en consecuencia, de escasez de mano de obra y de aptitudes para favorecer el ensanchamiento de las economías nacionales, los Gobiernos han adoptado una política de atracción y colonización, que ha servido de poderoso imán al emigrante europeo.

Por otra parte, el movimiento de legislación social en América es reciente: hace apenas unos 25 años que se ha iniciado, intensificándose hasta ahora después de la Guerra; mientras que en Europa, ya llevan más de un siglo de experiencia; sin embargo, en ese corto período de 25 años, casi nos hemos puesto a la altura de Europa en materia de legislación, salvo en uno que otro país, donde los trasplantes han sido tan mal hechos, que naturalmente han producido malos resultados.

Esta inexperiencia ha motivado forzosamente, defectos justificados en toda legislación nueva: movilidad y falta de armonía en las diferentes reformas—ya que en muchos países esta legislación es fragmentaria—y principalmente, dificultades para su aplicación.

Es así como hemos tenido que buscar otras legislaciones donde orientarnos, poniendo nuestros ojos en Europa y siguiendo los impulsos de nuestra raza y de nuestra sangre, hemos preferido a los países de cultura latina, que han sido nuestros nobles inspiradores para la resolución del problema social americano.

Las condiciones especiales de nuestro medio ambiente han facilitado el rápido desarrollo de nuestra legislación social: aquí no hemos tenido las luchas formidables que han caracterizado a esta labor en Europa; el antagonismo de clases no es tan intenso aquí como allá, favoreciéndonos además, nuestros estrechos vínculos raciales, religiosos y hasta políticos; la resistencia del medio económico no ha sido muy grande en un principio, debido a que nuestros países casi no tienen exportación de productos de manufactura; la lucha económica en nuestros mercados internacionales es menor que en los de Europa.



La Legislación Social es una carga para la industria, por el aumento de costo de producción; la resistencia que se ha opuesto a esta Política en América ha sido poca; porque nuestra competencia económica es más débil; pero ya últimamente se ha notado que esta liberalidad ofrece alguna resistencia, resistencia que en algunos países como el nuestro, se está haciendo bastante difícil contrarrestar.

El tiempo se encargará de precipitar los acontecimientos, porque nuestra América va adquiriendo cada día mayor desarrollo industrial y por leyes económicas, está llamada a convertirse, en época no lejana, en un activo mercado de exportación.

LEGISLACION AGRARIA

Es de notarse el siguiente fenómeno social en América: siendo la mayor parte de nuestra riqueza, agrícola y por consiguiente, el porcentaje de nuestros trabajadores rurales, mucho mayor que el de nuestros trabajadores industriales, aún no se ha legislado sobre Política Agraria.

Esto obedece a distintas causas: en primer lugar, la gran resistencia opuesta a la legislación, porque dada nuestra producción agrícola de exportación, el productor naturalmente ha tratado de producir al más bajo precio, por la competencia en los mercados extranjeros, evitando esa carga que para la Agricultura constituye la Política rural. Por otra parte, la falta de preparación de nuestro elemento trabajador, no ha favorecido el implantamiento de una legislación que proteja y defina las condiciones de trabajo o mejor dicho, la falta de preparación en el elemento trabajador, no le ha permitido organizarse para obtener conquistas en el terreno del derecho, como lo ha hecho el trabajador industrial.

La elevación de la población trabajadora del campo,



en nuestros países, constituye para sus gobernantes un problema de capital importancia, ya que el aumento de nuestra economía nacional, depende en la actualidad, del mejor aprovechamiento de la tierra para la producción de alimentos y materia prima y para la producción agrícola de exportación.

Hay que mejorar las condiciones de esta clase desvalida y esto sólo se consigue mediante la educación; iluminando la mente de nuestro campesino conseguiremos un grandioso resultado: la difusión entre todos los hombres de la plena conciencia política.

Esta labor de educación preparará el terreno para la reforma futura, pues hasta la fecha en muy pocos países se han tomado algunas medidas de protección al trabajador del campo, por extensión de las otorgadas al trabajador urbano.

CODIFICACION DEL DERECHO OBRERO AMERICANO

Los países americanos siguiendo una modalidad propia, como lo dijimos anteriormente, han ido legislando sobre el derecho obrero en cuerpos de leyes separados de la legislación común a diferencia de Europa, donde se ha ido incorporando a la legislación civil. Así en algunos países suramericanos y en Méjico, la legislación obrera se ha ido agrupando en cuerpos de leyes especiales, con marcadas tendencias a la codificación; Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Uruguay y Panamá, poseen ya verdaderos Códigos del Trabajo que ponen en armonía de una manera sistematizada, todo el conjunto de la legislación obrera.

Esto obedece a que simultáneamente al movimiento de industrialismo, se va operando una transformación profunda y radical de las antiguas ideas dominantes en



el criterio público sobre el problema del trabajo y la forma en que debe propenderse a su solución. Esta evaluación en el campo de las ideas, que obedece a una necesidad real y efectiva en el terreno de los hechos y que creó una ciencia nueva—la Economía Social—se ha intensificado con los nuevos valores que la gran guerra ha puesto en evidencia y que tienden a que la vida del obrero se desarrolle más en armonía con los principios de justicia y solidaridad humanas, que dirigen la evolución social de los pueblos contemporáneos. Las clases dirigentes imbuidas en las doctrinas del liberalismo económico, ya han comenzado a reaccionar y en consecuencia, se ha obtenido el reconocimiento del Derecho Obrero, que implícitamente ha quedado establecido en los extensos debates que ha ocasionado en los Parlamentos y Asambleas, la presentación y discusión de numerosos proyectos sobre legislación social, que en algunos países, como dijimos ya, alcanzan la proporción de verdaderos Gódigos del Trabajo.

Por estas razones se ha anunciado que día llegará en que el Derecho Obrero, al alcanzar su definitiva codificación, cobrará en nuestro Continente, una personalidad propia e inconfundible.

¿EXISTE UN DERECHO SOCIAL AMERICANO?

La Oficina Internacional del Trabajo, desde Ginebra, nos pregona lo siguiente. «En el conjunto de la legislación social americana se observa, en forma más o menos precisa, que empieza a diseñarse un derecho americano del trabajo». Moisés Poblete y Troncoso, desde Santiago de Chile, nos dice: «En nuestra época asistimos al desarrollo lento, pero firme y continuado, de una verdadera labor de creación y de renovación jurídica, a la formación de un derecho nuevo, que podría denominarse el DERECHO DEL TRABAJO».



Es indudable, pues, que en nuestra América principia a formarse, con modalidades y características propias, dadas nuestras condiciones geográficas y sociológicas *sui generis*, un derecho nuevo, que aunque incipiente todavía, alcanzará más tarde las proporciones de una verdadera conquista jurídica.

Este derecho tiene ya sus múltiples manifestaciones y ellas las encontramos en el Congreso de Tucumán, de 1916, que aprobó un voto para vincular a todos los países de América en una obra común de legislación obrera; en el Congreso de Previsión Social de Río Janeiro, en 1923, en el Congreso de Economía Social de Buenos Aires, en 1924, donde fueron aprobadas muchas disposiciones que manifiestan claramente la existencia de nuestro derecho social americano y últimamente, en el mismo año que el Congreso anterior, la Quinta Conferencia Panamericana de Santiago de Chile, convocada por la Unión Panamericana, a la que asistieron 18 de nuestros países, entre ellos, El Salvador.

En esta Conferencia se olvidó incluir en el Programa, el estudio de los problemas económico-sociales de América, pero la Delegación Chilena subsanó tan lamentable omisión, en forma inteligente y patriótica, al adoptarse casi textualmente las declaraciones de la Carta de Trabajo de Versalles.

Los puntos aprobados por la V Conferencia Panamericana, son los siguientes:

I.—La V Conferencia Panamericana recomienda la inclusión en las futuras conferencias, del estudio de las cuestiones internacionales relacionadas con los problemas sociales.

II.—La V Conferencia Panamericana recomienda a los Estados de la Unión la adopción de las leyes del siguiente principio establecido en la legislación de los Estados Unidos de América: «NO DEBE CONSIDERARSE EL TRABAJO HUMANO COMO MERCADERIA O ARTICULO DE COMERCIO».

III.—La V Conferencia Panamericana recomienda



así mismo, a las Repúblicas Americanas, con relación a lo que prescriben sus respectivas Constituciones, la adopción de medidas que contribuyan a procurar la armonía entre el capital y el trabajo y a asegurar el bienestar social. Recomienda en especial el desarrollo de la legislación en orden al contrato de trabajo, en sus diversas formas; a la protección contra las enfermedades profesionales y a los accidentes del trabajo, y en especial, del de las mujeres y niños; el problema de la habitación y en general, de la formación del hogar; a la seguridad y salubridad de oficinas, fábricas y talleres y al fomento del ahorro y atención al crédito popular.

IV.—La V Conferencia Panamericana recomienda el establecimiento, en cada país, de los seguros sociales y especialmente, desde luego, en los ramos de accidentes, enfermedades e invalidez.

V.—La V Conferencia Panamericana acuerda recomendar a los Estados miembros de la Unión Panamericana, la creación de organismos técnicos, de Estadística e Inspección del trabajo y les encarece la conveniencia de comunicarse mutuamente las investigaciones, estudios y progresos que realicen.

VI.—La V Conferencia Panamericana recomienda la preparación de los estudios previos indispensables para la preparación de los Convenios internacionales entre los países americanos, sobre la base de reciprocidad de tratamiento de los obreros americanos o sobre ciertas normas generales de política económico social.

LEGISLACION DEL TRABAJO EN EL SALVADOR

Considerando aquí la legislación social en el sentido más estricto, es decir, como legislación del trabajo, vamos a referirnos a la de nuestra patria.



Muy lejos estamos en El Salvador de una sistematización de nuestras leyes y reglamentos sobre el trabajo, al grado de que formen un cuerpo único o Código del Trabajo, amén de que es muy discutible si la situación actual de este derecho nuevo entre nosotros, y las condiciones políticas, sociales e industriales de nuestro país, permiten su concreción definitiva; pero en todo caso, es necesario ampliar y mejorar la obra hasta hoy realizada, que no alcanza a reflejar aún muchas de las importantes preocupaciones que traduce el movimiento legislativo contemporáneo.

Bien comprendemos que la formación de un Código del Trabajo no es empresa fácil; es obra que tiene que ir cristalizando a medida que nuestra potencialidad industrial vaya creciendo al grado que llegue a ser un imperativo de la época y una necesidad inaplazable de nuestra vida social; pero en todo caso, creemos que el Poder Público está en la obligación de hacer algo que tienda a facilitar esta obra y que será como una contribución para el futuro.

Es indudable el movimiento de organización obrera que se va verificando en El Salvador; el Poder Público ya tiene en frente las organizaciones sindicales que reclaman la tutela jurídica del estado para asegurar legalmente sus derechos, así como también para que se definan de una manera más clara sus obligaciones; este es un hecho real que constituye para el Estado un problema que tiene que resolver lo más pronto posible. Hay una corriente de renovación social que viene de afuera y que está ejerciendo poderoso influjo en el criterio de las masas y del Gobierno, para precipitar la realización completa de esta humanitaria labor. ¿En qué país de la América Latina no se está legislando sobre esta materia?...

El Salvador está entrando ya en un período creciente de desarrollo industrial, ¿no sería hermoso que cuando este desarrollo culmine, ya encuentre una legislación adecuada que regule las relaciones del trabajo?...

Moisés Poblete y Troncoso, Catedrático de Econo-



mía Social de la Universidad de Santiago, *alma mater* de la legislación social de Chile, nos dice: «Estas leyes son de bienestar colectivo y de orden público y a la vez que tienden a levantar el nivel moral de las clases asalariadas, pretenden establecer un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, para sentar el progreso económico sobre las bases de la Justicia y la Solidaridad Social».

Siguiendo el tenor de las recomendaciones de la Quinta Conferencia Panamericana, especialmente de la Tercera conclusión, las materias sobre las que más se ha legislado en los países de la Unión, son las siguientes: Contrato de Trabajo, individual y colectivo, Accidentes del Trabajo, Asociaciones Profesionales, fijación de las condiciones de trabajo, especialmente de la mujer y del niño, Conciliación, Arbitraje y Previsión Social. Algunos países como el Uruguay, han legislado también sobre Estadística e Inspección y organización técnico-administrativa. Vamos a examinar, en la medida de nuestras escasas facultades, algunas de estas materias en El Salvador.

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Nuestro Código Civil se refiere al contrato individual de trabajo, al tratar del arrendamiento de criados domésticos, contratos para la confección de una obra material y arrendamiento de servicios inmateriales. (Capítulos VII, VIII y IX del Título XXVI, Libro IV).

Esta es una copia exacta del Código Civil Chileno, que ya cayó en desuso aún en el mismo Chile, de donde la tomaron nuestros legisladores, por su ineficacia en la época moderna, pues sólo los clásicos empolvados se aferran todavía a la vieja concepción romana. Así tenemos que en 1924, Chile emitió dos leyes especiales sobre



el contrato del trabajo de obreros y empleados de Comercio, por Decretos números 4053 y 4059, de fecha 8 de septiembre, las que dejan sin vigencia, casi totalmente, las disposiciones del Código Civil sobre la materia.

No se nos podrá negar que el arrendamiento de obra y de servicios es el acto jurídico más común en la vida diaria nuestra y dadas las condiciones en que se verifica, creemos que urgen reformas o disposiciones especiales que de una manera más humana y concorde con el espíritu de la época, regulen esta clase de relaciones jurídicas, ya que como lo ha proclamado la legislación del país más materialista del mundo: «NO DEBE CONSIDERARSE EL TRABAJO HUMANO COMO UNA MERGADERIA O ARTICULO DE COMERCIO».

Apoyan esta tesis, no sólo razones morales, sino que también jurídicas: un legislador uruguayo nos dice lo siguiente: «Nos hemos decidido, al legislar sobre el contrato de arrendamiento de obra, por una codificación especial, teniendo en cuenta que cada género de relaciones sociales reclaman normas propias y adecuadas para regirlas. El Derecho Civil que regula relaciones entre particulares, cuyas consecuencias afectan los intereses de los individuos, es inadecuado para regir a la Industria, ya que siendo ésta una institución de carácter eminentemente social, donde el interés público predomina, requiere un derecho propio y especializado, dentro de cuyo marco puedan encontrar solución plausible los problemas a que ella da origen».

El contrato de confección de una obra material en nuestro Código, es de venta o de arrendamiento, según que el que encarga la obra ponga el material o no. El arrendamiento es un contrato oneroso o sinalagmático, que tiene un doble objeto: Primero, el obrero arrienda la fuerza de su trabajo; segundo, el patrono paga por ella el precio convenido. Esta doble prestación puede ser de distintas maneras: el obrero puede obligarse a realizar todos los servicios que encuadran en su especialidad, sin determinarlos en especie o puede también comprometerse a ejecutar



una obra determinada. En el primer caso el patrono paga el salario en relación al trabajo que el obrero se compromete a ejecutar; en el segundo caso, lo paga en relación al producto elaborado al cabo de dicho trabajo.

Los romanos percibieron esta diferencia de objeto, distinguiendo el «locatio operis» o arrendamiento de obra y el «locatio operarum» o arrendamiento de servicios.

Nuestro Código Civil no desconoce esta división, porque al referirse al arrendamiento en general, nos dice en su Art. 1703, que «es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, a ejecutar una obra o a prestar un servicio y la otra a pagar por este goce, obra o servicio, un precio determinado»; pero la tendencia de la legislación moderna es contraria a esta división: sea que el asalariado se obligue a realizar una obra determinada, como a prestar un servicio, el contrato, tiene en ambos casos un mismo objeto: LA FUERZA DE TRABAJO que el obrero arrienda al patrono. Lo que varía es el criterio conforme al cual se determina el valor del salario: en un caso, el salario se paga por unidad de tiempo y en el otro, por obra realizada.

La vieja tradición romana sostiene que hay que distinguir el trabajo de los obreros de fábrica y de los empleados de comercio, que es arrendamiento de servicios, del trabajo a domicilio, que es arrendamiento de obra. Así algunos juristas afirman que entre uno y otro contrato existen diferencias fundamentales de objeto y de vínculo jurídico: de objeto, porque mientras el obrero de fábrica y el empleado de comercio se comprometen a prestar los servicios que corresponden a sus especialidades, el trabajador a domicilio se obliga a confeccionar determinados artículos y diferencia de vínculo jurídico, porque mientras el obrero y el empleado trabajan bajo la vigilancia y dirección del empresario o patrono, el trabajador a domicilio, labora en forma autónoma y escapa a aquel contralor. Pero estas diferencias son puramente teóricas; son más bien formas de organización de trabajo, que en



el fondo vienen a confundirse. Ya dijimos que esta diferencia no existe prácticamente, en cuanto al objeto, pues tanto en un caso como en el otro, es «*la fuerza de trabajo*», como la llama Karl Marx, la que se arrienda, cuya remuneración puede estipularse por unidad de tiempo o por pieza y en cuanto al vínculo jurídico, Paul Pic se ha encargado de contestar que «económicamente hablando el «*locatio operis*» esta en una situación de dependencia tan marcada respecto del patrono, como si trabajase en la usina, motivo por el cual el contrato que lo une al arrendatario de obra puede ser tenido, sin forzar los términos, como contrato de trabajo».

De manera, pues, que bien pudiera legislarse en El Salvador, sin hacer esta distinción, comprendiendo en una sola ley ambas formas de contrato y de trabajo y comprendiendo en él, al obrero, al empleado de comercio y si es posible, al criado doméstico y al trabajador del campo.

A este respecto hacemos constar que ya en Guatemala, por Decreto de fecha de 30 de abril de 1926, emitió la Ley del Trabajo, en el cual reglamenta, en forma más o menos completa, el contrato individual de trabajo.

ELEMENTOS DEL CONTRATO

Como todos los contratos y tal como lo exige nuestra ley en el tratado de las Obligaciones, el del Trabajo, requiere, para su existencia y validez, los cuatro elementos clásicos: consentimiento, capacidad, objeto y causa. Para el consentimiento y la capacidad requiere algunas formalidades especiales.

Nuestra ley impone restricciones al consentimiento, limitando el tiempo del contrato:

«Art. 1776. El servicio de criados domésticos puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que



conste la estipulación por escrito y ni aún con este requisito, será obligado el criado a permanecer en el servicio por más de cinco años, contados desde la fecha de la escritura. «La escritura podrá renovarse indefinidamente»

Y a renglón seguido nos dice:

«Art. 1777. Si no se hubiere determinado tiempo, podrá cesar el servicio a voluntad de cualquiera de las partes».

Deja, pues, nuestra ley, de una manera tácita, opción a las partes para determinar tiempo o no. Al estipularlo, lo limita al máximun de un año y a cinco años, cuando hay contrato escrito, lo cual raras veces se verifica, porque la ley sólo exige esta forma en los contratos de 200 colones o más.

El fin que la ley persigue al limitar el tiempo del arrendamiento, es el de tutelar la libertad de consentimiento y no sin razón: la visión del legislador tiende a evitar que el principio de la libertad contractual, pueda conducir a una verdadera enajenación de la libertad individual, especie de esclavitud a la que se llegaría, si el trabajador pudiese obligar su fuerza de trabajo por toda la vida.

La tendencia de la legislación actual es a consagrar este principio: «Nadie puede contratar sus servicios, sino por tiempo o plazo determinado», y a limitar lo más posible este plazo, a cuyo efecto el Uruguay lo ha limitado al máximun de tres años.

¿Pero, por qué ha de fijarse término tan breve? Es bien conocida la tendencia al alza del costo de la vida en relación al cual se fija el valor del salario y si no se impone una limitación prudencial, como la que se aconseja, la ejecución del contrato puede conducir a una desigualdad irreductible entre las obligaciones pactadas. Es cierto que existe el principio «rebus sic stantibus» o de rescisión fundada en el cambio fundamental operado en las condiciones que se tuvieron en cuenta en el acto de contratar, pero esta regla ocasiona dificultades y



controversias de todo orden, por lo que es preferible limitar la duración del contrato, lo que en la práctica, obligaría a las partes a una revisión periódica, en que pueden convenir, con toda libertad y bajo un pie de igualdad jurídica, las estipulaciones que mejor se ajusten a la realidad económica y social del momento.

¿Pero, qué decidir en caso de que, terminado el contrato, el empleado continúe al servicio del patrono?... Esta es una cuestión muy controvertida: Gornil nos dice que el contrato continúa sin determinación de tiempo, porque los términos no debe suplirlos el legislador; por el contrario, otros autores como Pothier y Marcadé, aceptan que el contrato continúa por tácita reconducción, por el tiempo y en las condiciones estipuladas. Este último es el criterio adoptado en las leyes de Chile y es el que nos parece más racional y lógico, sin embargo, en la legislación uruguaya predomina el criterio contrario. Al respecto, nuestro Código no dice nada.

Por lo que se refiere a la capacidad, nuestro Código Civil declara: «que toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la ley declara incapaces.» Definición excluyente que da el Art. 1317. Esta capacidad alcanza a los mayores de 21 años, por su emancipación, (Artos. 275, Inc. 3° y 26 C.) a los habilitados de edad, mayores de 18 años y a los menores de edad que la misma ley declara relativamente incapaces, conforme al Art. 265 C. en armonía con el 1318 del mismo cuerpo de leyes.

A este respecto, creemos que la ley debiera declarar capaces a los menores de edad mayores de 14 años y a la mujer casada también menor, ya que así lo requieren las necesidades de la vida práctica. Como sabemos, entre nosotros, es muy corriente el arrendamiento de servicios de mujeres y de niños y es muy del caso proporcionar facilidades para su colocación, sin rodearla de muchas formalidades, hasta el grado de asegurar o controlar la venia de sus padres, tutores o maridos.



FORMA Y FONDO DEL CONTRATO

Contrato consensual, por consiguiente, no sujeto a formalidades solemnes, el contrato del trabajo, debe perfeccionarse por el sólo consentimiento de las partes: sin embargo, creemos conveniente que se celebre por escrito. Si fácil es probar por testigos la existencia del contrato, por cuanto trascurre a la vista del público, no es tan fácil probar sus condiciones, por ejemplo, si fué por obra, por tiempo o plazo determinado, precio, horas de trabajo, indemnizaciones, etc., fuera de que en muchos casos será imposible la prueba testimonial por exceder el monto de lo que se reclama, del fijado por nuestra ley para que aquella clase de prueba pueda ser admitida; la mayoría de las veces el obrero o el patrono se verán imposibilitados para producirla, porque los testigos tendrán que ser sus familiares y compañeros de trabajo, cuyas declaraciones, acaso, no hayan fé. Por estas razones creemos de importancia el contrato escrito obligatorio.

Con respecto a su interpretación, creemos que en caso de duda, se esté a lo más favorable al obrero, por dos razones: en la generalidad de los casos el contrato es redactado por el patrono y nuestro Código Civil acepta que las cláusulas ambiguas extendidas o dictadas por una de las partes se interpreten contra ella: (Art. 1437, Inc. 2°) además, esto lo creemos justo, porque el obrero es la parte contratante social y económicamente más débil. Esto dicta la plena conciencia, por lo que nos extraña la disposición del Art. 1783 de nuestro Código Civil—a la que nos hemos referido en otra parte—que a nuestro juicio, constituye una verdadera injusticia.

El contrato de trabajo terminaria por las causas siguientes: a) por la expiración del período o por la terminación de la obra prevista en el contrato; b) por el fallecimiento del arrendatario; c) por la disolución, liquidación o quiebra de la empresa o del arrendador; d) por



consentimiento mutuo; e) por incapacidad física o moral de una de las partes, que la imposibilite para cumplir sus obligaciones; f) por voluntad de una de las partes en los contratos por tiempo indeterminado.

Hemos diseñado a grandes rasgos el contrato de trabajo individual, en parte como se está considerando en otros países y creemos que, mediante un estudio de los caracteres especiales con que se presenta en nuestro medio ambiente y al impulso del movimiento renovador de nuestra época, bien pudiera legislarse sobre él en El Salvador, dándole nueva conformación jurídica, para proteger de una manera más efectiva los derechos de los contratantes y fijar con más claridad sus obligaciones.

Esto sería objeto de una reforma a nuestra legislación civil o con más cordura—según creo yo—de una ley especial que dejara sin vigencia muchas de las malas disposiciones de nuestro Código al respecto.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Hemos querido escribir especialmente algo sobre el contrato de aprendizaje, que en otros países se encuentra establecido legalmente, por creerlo de alguna importancia en El Salvador, dadas las condiciones a veces inhumanas y tiránicas en que nuestros «maestros» enseñan a los menores algunos oficios y artes.

Nuestro Código permanece mudo ante ese contrato que el Código del Trabajo del Uruguay define así: «Por el contrato de aprendizaje una persona—empleador o empleado—se obliga, a enseñar su profesión u oficio a otra persona que se obliga, a su vez, a trabajar en las condiciones y durante el tiempo convenidos».

En nuestro país existe un contingente apreciable de aprendices por el incremento que van tomando algunas de nuestras industrias nacionales, incipientes todavía y por la existencia de ciertos oficios y artes, en los cuales la habilidad y maestría no pueden ser suplidas por procedimientos mecánicos.



Por consiguiente, es muy del caso que una ley reglamente este aprendizaje, respondiendo al doble propósito de asegurar la enseñanza técnica del aprendiz y de ampararlo contra toda condición de trabajo capaz de perjudicar sus intereses y contra todo tratamiento inhumano que pudiera perjudicar su persona.

Sabido es que entre nosotros, hay muchos maestros de oficio que tratan a sus aprendices peor que si fueran criados domésticos, ocupándolos hasta para los más repugnantes menesteres y sujetándolos, a veces, a castigos y tratamientos tan inhumanos como los que se acostumbraban antes en la escuela. Por otra parte, tratan muchas veces de retardar su aprendizaje, para retenerlos más tiempo a su servicio, tal vez sin remuneración alguna.

Una ley sobre esta clase de trabajo, sería una medida de protección a la niñez, estatuyendo que la menor edad de admisión fuera la de 14 o 15 años, pues muchas gentes por poner a sus hijos menores de esta edad a aprender oficio, descuidan su enseñanza pedagógica, contribuyendo así a fomentar la ignorancia.

Con este fin, debe también prohibirse la admisión de aprendices que no sepan leer, ni escribir, que el contrato pueda celebrarse por más de dos años y que los condenados por delito contra las buenas costumbres, los célibes o viudos, respecto a mujeres y los ebrios consuetudinarios, puedan recibir aprendices.

Así se favorece la enseñanza, se evita la prolongación indebida del aprendizaje, con perjuicio del aprendiz y se pone un dique a la corrupción y mal ejemplo de que son objeto los menores en muchos casos.

El Contrato de Aprendizaje incorporado en el Código del Trabajo de la floreciente República del Uruguay, que copiamos a continuación, es un bello modelo de legislación obrera digno de tomarse en cuenta en nuestro país, si se quiere hacer algo en favor del aprendiz salvadoreño.



CONTRATO DE APRENDIZAJE

(Título I, Libro I del Código del Trabajo del Uruguay.)

Art 1°.—Por el contrato de aprendizaje una persona —empleador o empleado— se obliga a enseñar su profesión u oficio a otra persona que se obliga, a su vez, a trabajar en las condiciones y durante el tiempo convenidos.

Art. 2°.—El término «empleado» designa a toda persona que trabaje por cuenta ajena en los establecimientos comprendidos en este Código.

El término «empleador» comprende a toda persona, física o moral que contrate el trabajo de empleados.

Art. 3°.—Es condición del contrato de aprendizaje que el Consejo Superior de Enseñanza Industrial o sus dependencias aprueben las estipulaciones que aquél contenga.

Art. 4°.—El contrato de aprendizaje debe constar por escrito, que firmarán el patrono y el aprendiz o su representante legal.

Se hará mención:

A).—Del nombre, profesión, edad, estado civil y domicilio de las partes y del representante legal del aprendiz en su caso;

B).—De la duración del contrato;

C).—De las prestaciones a que se obligan las partes.

Art. 5°.—La edad mínima de admisión al aprendizaje es la de 14 años.

No podrán ser admitidos los menores que no sepan leer y escribir.

Art. 6°.—No pueden recibir aprendices:

A).—Los condenados por delito o atentado a las buenas costumbres;

B).—Los célibes o viudos respecto de las aprendices mujeres menores de 21 años;



G).—Las personas a quienes el Consejo Superior de Enseñanza Industrial declare inhábiles para la enseñanza profesional.

Art. 7°.—Son obligaciones del patrono:

a) Conducirse respecto del aprendiz como un buen padre de familia;

b) Enseñar al aprendiz el arte, profesión u oficio, sin que pueda utilizarlo en trabajos ajenos a éstos;

c) Permitir al aprendiz la asistencia, durante horas de trabajo, a los cursos de enseñanza profesional organizados por el Consejo Superior de Enseñanza Industrial;

d) Entregar al aprendiz, al terminarse el aprendizaje, un certificado que compruebe la ejecución del contrato.

Art. 8°.—Son obligaciones del aprendiz:

a) Ayudar al patrono por medio del trabajo, en la medida de sus fuerzas y aptitudes;

b) Obedecer al patrono en todo lo relacionado con la ejecución del trabajo.

Art. 9°.—Los aprendices gozarán de todos los beneficios y medidas de protección que se establecen en este Código respecto del trabajo de los empleados.

Art. 10°. Los dos primeros meses de aprendizaje se considerarán como tiempo de ensayo, durante el cual el contrato podrá ser rescindido por cualquiera de las partes.

Art. 11°.—El contrato de aprendizaje no podrá celebrarse por término mayor de dos años, pudiendo ser renovado por igual o menor tiempo con las formalidades requeridas para su celebración.

Art. 12°.—Puede pedirse la rescisión del contrato:

a) Si una de las partes falta a lo estipulado;

b) En caso de infracción grave a las disposiciones de este Código;

c) En caso de mala conducta del aprendiz, malos tratos o impericia del patrono;



d) Si el patrono o el aprendiz es condenado a más de un mes de prisión;

e) Si el patrono cambia la sede de su establecimiento;

f) Si el aprendiz contrae matrimonio.

En el caso del inciso c) el Consejo Superior de Enseñanza Industrial, puede provocar la rescisión del contrato.

ASOCIACIONES PROFESIONALES

Reafirmado solemnemente el principio de la libertad de asociación profesional por el Tratado de Paz de Versalles, en su Título XIII, ha tenido su creciente desarrollo y aplicación en el mundo entero, cristalizando en numerosas leyes, como la famosa de Millerand en 1920, que despertó un intenso movimiento de asociación en todas las clases sociales, especialmente entre el obrerismo, creándose al efecto las asociaciones profesionales.

La mayor parte de estas asociaciones han tomado el nombre de Sindicatos, al sentar su organización sobre los principios del Sindicalismo.

Estos sindicatos, no son más que organismos profesionales, que reúnen y disciplinan la actividad de sus miembros para la defensa de los intereses sociales y económicos que les son comunes, procurando en su acción establecer una especie de soberanía profesional, en los oficios o ramos donde actúan, por medio de convenciones colectivas de trabajo, que traen consigo condiciones favorables para el trabajador.

Tres estadios o tipos distintos se conocen en la evolución histórica del sindicato, que asumen formas y tendencias diferentes: el sindicato «extra-jurídico», como lo llama Sorel, que aspira a suprimir el patronato y salariado por la acción directa y la huelga general, siendo ésta la fórmula primaria del movimiento corporativo; el sindicato «órgano de derecho privado», que sin perder de vista los objetivos sociológicos y económicos de las primitivas asociaciones, modifica sustancialmente sus mé-



todos o sistemas de lucha; estos son los «Trade Unions» ingleses y americanos, que por medio de los contratos colectivos, buscan, con la mejora de las condiciones de trabajo, el bienestar inmediato de la clase obrera; el tercer tipo alcanza casi la proporción de «órgano de derecho público», en que el movimiento gremial se esfuerza por influir en la gestión de los grandes problemas sociales y económicos que afectan al proletariado; esta es la forma de sindicato más avanzado que se conoce, cuya aspiración es convertirse en una especie de cámara oficiosa de la Industria, con facultades bastantes para celebrar acuerdos, que en la práctica, tengan el valor de verdaderas leyes reglamentarias del trabajo.

Muy lejos estamos nosotros de alcanzar estas formas de asociación tan adelantadas, pero de todas maneras creemos que el poder público está en la obligación de favorecer su desarrollo, orientando sus actividades hacia una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, que será la base del bienestar a que aspira la clase obrera en El Salvador.

Dos caminos hay para esta labor del Poder Público: o la ley declara obligatoria la formación de los sindicatos, para que así, trabajadores y patronos, puedan resolver sobre un pié de igualdad jurídica, los problemas que les afectan o la ley fomenta con fuertes alicientes la constitución y desarrollo de sus organizaciones, demostrando a la clase trabajadora que el mejoramiento de su destino depende de la unión de sus esfuerzos.

«Entre esa concepción tiránica en el sentido científico—decía Waldek Rousseau—y el principio de la libertad, hemos adoptado por esta última» y en verdad que es preferible, porque la asociación es un derecho y no un deber; nace del hecho espontáneo del individuo y no de la voluntad del Poder Público, por lo que éste debe decidirse por provocar, con estímulos poderosos, su agremiación voluntaria o por lo menos—ya que en El Salvador este movimiento viene de abajo a arriba—tolerar esta agremiación y facilitar la manera de que obtengan



su personería jurídica, para que así, asumiendo responsabilidades, sean sujetos de derechos y obligaciones.

Ha habido una tendencia en nuestros poderes públicos, de oposición a esta clase de agremiaciones profesionales, pues por razones políticas—casi siempre ilusorias—se ha tratado de impedir su fundación, no obstante que nuestra Constitución Política garantiza el derecho de asociación en su Art. 14.

Esto es algo que no nos extraña, dada la tendencia al abuso de nuestros poderes públicos, que siempre han tratado de restringir nuestras libertades.

Sin embargo, en la actualidad se está logrando vencer esta oposición y mediante un mejor entendimiento con el Poder Público, ya se han fundado muchos sindicatos de obreros, asociaciones de empleados de comercio y ultimamente, la importante Sociedad de Empleados Públicos, que por motivos fútiles, no quiso organizarse con el nombre de sindicato, porque, según se dijo, oía a bolsheviquismo, como si las actividades bolsheviques dependieran del nombre con que los individuos se agrupan.

Después de ver las asociaciones profesionales, trataremos ahora del Contrato Colectivo de Trabajo, que es una consecuencia de aquéllas, o mejor dicho, una de sus manifestaciones.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Al lado del contrato individual del trabajo, está el contrato colectivo, que es una convención escrita, celebrada entre un patrono o una asociación de patronos y una asociación profesional obrera, que tiene por objeto establecer ciertas convenciones comunes de trabajo y salario, para una empresa o grupo de empresas.

El contrato colectivo, es la consecuencia más importante que trae generalmente aparejada la personalidad jurídica de los sindicatos profesionales.



Estas convenciones colectivas, tienen mucha importancia en la contratación del trabajo, porque reglamentan sus condiciones y tienen el alcance de verdaderas leyes, que desenvolviendo el contrato individual, fijan lo que se denomina «contrato tipo de trabajo» o mejor dicho, establecen el pliego de condiciones mínimas de trabajo a que habrán de ajustarse los contratos que individualmente se celebren.

Las estipulaciones a que generalmente se someten esta clase de contratos, son las que siguen:

- a) Nombre y domicilio de las partes contratantes;
- b) Empresa o empresas a las que se aplicará la convención;
- c) Término de duración, el que generalmente no excede de dos años, pudiendo renovarse la contrata;
- d) Condiciones de trabajo;
- e) Forma y plazo para la denuncia del contrato;
- f) Manifestación de las partes sobre el arbitraje en caso de conflicto; y
- g) Garantías.

El contrato colectivo es obligatorio para todos los patronos y obreros que lo celebran, así como para todos los patronos y obreros que forman parte del sindicato que estuvo representado en la celebración del contrato, lo mismo que para todos los que, posteriormente a su celebración, ingresen a las asociaciones contratantes.

A los miembros de los sindicatos que no estén de acuerdo con las condiciones del contrato, se les dará un término prudencial, (que generalmente es el de 15 días) para que manifiesten su retiro, pasado el cual se presume su consentimiento.

Los sindicatos son directa y solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por cada uno de los trabajadores que les pertenecen y tienen también la personalidad necesaria para ejercer los derechos que a éstos corresponden.

En los casos de coexistencia de dos convenios celebrados dentro de una misma profesión u oficio, por un



patrono o sindicato de patronos con sindicatos de trabajadores distintos, el convenio más favorable a los obreros modifica al menos favorable en la medida necesaria para asegurar beneficios idénticos al personal comprendido en ambos contratos.

Estos contratos de trabajo colectivo, son pues, una especie de convenciones de carácter social, ya que, negociados por organismos que agrupan a los componentes de una misma profesión u oficio, establecen un verdadero derecho profesional superior a los individuos, porque limita la libertad de contratación que éstos tienen, imponiéndoles condiciones uniformes de trabajo.

En El Salvador, no deja de tener alguna importancia esta clase de contrato colectivo de trabajo, ya no digamos para la clase obrera industrial, sino que también para los trabajadores agrícolas, porque es conveniente ordenar sobre bases seguras, esa contratación de grupos de trabajadores que se conoce con el nombre de «enganche», en que generalmente tienen que ser trasladados a faenas distintas de las del lugar de su domicilio. Hace poco ocurrió un caso en que un azucarero salvadoreño, dispuesto a establecer un ingenio de azúcar en Costa Rica, quiso trasladar gran número de trabajadores salvadoreños para aquel lugar, lo que no fué posible, porque no se les aseguraban condiciones favorables, justas y efectivas de trabajo.

Esto es algo que ha llamado la atención de algunos gobiernos americanos, como el de Chile, porque ha dado lugar a abusos de parte de los patronos: incumplimiento en cuanto al salario ofrecido, cambio de las condiciones de trabajo convenidas, retraso en el pago, carestía de artículos de alimentación vendidos por los mismos patronos, etc., lo que ha dado lugar a la promulgación de leyes especiales para poner a los trabajadores a salvo de estas posibles expoliaciones.

En Guatemala y Nicaragua, por ejemplo, se han emitido leyes sobre el particular con fecha 30 de abril de 1926 y 31 de enero de 1923, respectivamente.



En El Salvador no se ha fijado la atención todavía sobre este punto, no obstante que ha habido tantos casos en que muchos trabajadores salvadoreños en el exterior, se han visto en serios apuros para regresar a su país, muchas veces por los abusos a que nos hemos referido.

ACCIDENTES DEL TRABAJO

La más importante de las leyes de justicia social y de protección obrera que se ha dictado hasta la fecha en El Salvador, es la Ley de indemnizaciones sobre Accidentes del Trabajo, emitida en agosto de 1911.

Esta Ley, que ya ha sufrido algunas reformas de aquella fecha a esta parte, aunque no es un modelo acabado de legislación moderna sobre accidentes del trabajo, ha consagrado al menos, ideas de justicia social y principios jurídicos de alguna importancia, estableciendo derechos y beneficios positivos en favor de aquella parte de la población obrera que por las condiciones de su trabajo, se halla más expuesta a los peligros de accidentes.

Esta legislación es una consecuencia del principio del «riesgo profesional», que da derecho a una justa reparación por medio de indemnizaciones.

Nuestra Ley establece la responsabilidad del patrono «en los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en el ejercicio de la profesión o trabajo que realicen, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor o caso fortuito, extraño al trabajo en que se produzca o que se haya verificado por notable descuido o grave imprudencia del operario». Art. 5°.

La Ley de Accidentes del Trabajo de Costa Rica, incluye en la responsabilidad del patrono la imprudencia profesional y en el Uruguay, al contrario de El Salvador, el Art. 114 del Código del Trabajo, establece «que el empleado no pierde el derecho a la indemnización por el hecho de que el accidente se haya producido mediante culpa leve o grave de su parte».



En este caso, creemos justa, al menos una media indemnización, porque si por parte del trabajador hubo culpa, también hay que considerar que el accidente de todas maneras es una consecuencia del trabajo.

Las indemnizaciones, en nuestra Ley, se fijan según la clase de incapacidad que produzcan los accidentes en el trabajador: incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente, incapacidad permanente y absoluta y también por la muerte del obrero.

Así, para el caso de incapacidad temporal, fija una indemnización igual a la mitad del jornal durante el tiempo que dure la incapacidad; igual al salario de dos años, para la incapacidad permanente y absoluta y para la parcial permanente, la obligación de destinar al obrero a otro trabajo compatible con su estado durante un año por lo menos.

El patrono está obligado también a proporcionar la asistencia médica y farmacéutica, hasta que el obrero se halle en condiciones de volver al trabajo.

En caso de fallecimiento del obrero a consecuencia del accidente, el patrono está obligado a sufragar los gastos del sepelio, no excediendo de 40 colones y a una indemnización para sus causa-habientes, que se fija así:

1°.—Con una suma igual al salario de dos años que disfrutaba la víctima, cuando ésta dejare viuda e hijos o nietos huérfanos que se hallasen a su cuidado.

2°.—La misma suma anterior cuando sólo deje hijos legítimos o naturales o sólo nietos legítimos.

3°.—Con un año de salario a la viuda sin hijos ni nietos del difunto.

4°.—Con diez meses de salario para los ascendientes sexagenarios y pobres o menores de 60 años, que estén inútiles para el trabajo. Si no hubiere más que uno, la indemnización se reduce al salario de siete meses.

Algunas de las indemnizaciones mencionadas que establece nuestra ley las creemos injustas, dada la importancia del daño que causa una incapacidad al obrero o la falta de éste para su familia.



Respecto a las indemnizaciones en los casos de incapacidad temporal y parcial permanente, estamos de acuerdo; pero tratándose de la incapacidad permanente y absoluta y la muerte del obrero, somos de parecer que debía corresponderle una indemnización en otra forma de la que establece nuestra ley. Este resarcimiento no compensa el daño sufrido.

La Argentina establece como justa indemnización para estos últimos casos una cantidad igual a 1,000 días de salario que devenga el obrero; El Uruguay y Costa Rica establecen una renta vitalicia igual a los dos tercios del mismo salario, para el caso de incapacidad absoluta y permanente y para el caso de muerte del obrero una renta también vitalicia que no baja del 20%, según los casos, hasta el 45% si dejan 4 o más hijos; una renta vitalicia establece también Chile y otros países como Estados Unidos de Norte América.

En algunas legislaciones se excluye de este derecho a los hijos y nietos mayores de 16 años y a la viuda que haya contraído el matrimonio después del accidente o que contraiga segundas nupcias.

Quisiéramos hacer un estudio extenso de nuestra Ley de Accidentes del Trabajo y sobre todo, en relación con su aplicación por las Juntas de Conciliación, pero la escasez de datos estadísticos y lo exiguo de nuestro trabajo, no nos lo permite.

Creemos de mucha importancia la difusión de esta ley entre el obrerismo, porque de nada vale la presunción de derecho de que la ley se reputa de todos conocida, consignada en nuestro Código Civil, si la mayor parte de nuestros obreros desconocen la Ley de Accidentes del Trabajo y sus alcances, lo mismo que el Reglamento para su aplicación. Las leyes sociales, por muy buenas que sean, fracasan cuando se ignoran sus disposiciones, que por lo tanto, no se cumplen.

La difusión de esta Ley es conveniente para los propios elementos favorecidos, que sin conocimiento de ella, no saben cómo hacer valer los derechos que les



asisten. No olvidemos que el éxito de las buenas leyes, depende de su comprensión y cumplimiento.

LEY DE PROTECCION A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO

Otra de las leyes importantes en nuestra legislación social, es la de Protección a los Empleados de Comercio, emitida por Decreto de 29 de mayo de 1926 y que entró en vigencia el 10 de junio del mismo año, la que fué derogada y sustituida por otra según Decreto Legislativo de 31 de mayo de 1927.

Esta Ley establece muchas e importantes prerrogativas para los Empleados de Comercio, entre otras las siguientes: limita la jornada de trabajo al máximum de 8 horas para adultos y 7 para mujeres y para varones menores de 15 años; reconoce un sobresueldo para empleados de Farmacias, Empresas de Transportes, Alumbrado y otras de pública necesidad, que no bajará de una cantidad proporcional a su sueldo y doble sueldo cuando el trabajo se verifica después de las 24 horas y en días festivos y domingos; prohíbe estos trabajos extraordinarios para mujeres de toda edad y varones menores de 15 años, entre las 7 de la noche y las 5 de la mañana; el Art. 3º. establece el descanso dominical y el 4º. da derecho al empleado a 15 días de vacaciones por cada año de servicio, con goce de sueldo; el Art. 5º. establece que los empleados que enfermen, tienen derecho a su sueldo íntegro durante los primeros 30 días de su enfermedad, a medio sueldo durante los 30 días subsiguientes y a 30 días más sin sueldo, términos durante los cuales no pueden ser removidos de sus empleos, pero pasados dichos plazos, el patrono puede llenar la vacante. El mismo artículo 5º. concede tres meses de licencia, con medio sueldo, a las mujeres en cinta que han cumplido ya un año de servicios en la empresa o Casa de Comercio. Por último, como una medida de protección al empleado sal-



vadoreño, exige que el 80% de los empleados sean de nacionalidad salvadoreña.

Hasta hace poco, pues, en 1926, el Estado fijó su mirada en la situación de los empleados de Comercio y emitió la ley que los protege, tomando en cuenta que las condiciones de su trabajo eran casi tan deplorables como las del obrero y puso así cortapisas a los abusos de empresarios y patronos comerciantes.

Con fecha veinte de junio del corriente año, se ha emitido también la ley que establece el máximo de ocho horas de trabajo para obreros y prohíbe el trabajo extraordinario de menores de 16 años, en el cual se comprende a los Empleados de Comercio que ya gozaban de esta prerrogativa concedida por la ley a que nos hemos referido anteriormente. Esta ley se hace extensiva también a los Empleados Públicos, que hasta hoy están haciendo esfuerzos porque una legislación especial proteja su organización e intereses.

EL SALARIO

En términos generales se entiende por salario «la porción que corresponde al trabajo en el reparto de las riquezas creadas con su esfuerzo». En otros términos, se llama también salario «el precio por el cual el obrero arrienda su fuerza de trabajo o energía productiva». Con este precio, que llamaremos «salario nominal», el trabajador provee al sostenimiento de la vida de su persona y de su familia; y con este fin, compra la cantidad de mercaderías y servicios en la proporción que dicho salario nominal se lo permite.

El salario nominal tiene oscilaciones frecuentes que acusan cambios de su valor, lo cual se observa también en el costo de la vida o «costo vital». De la comparación de estos dos valores resulta el concepto del «salario real», que se puede definir como «el poder de compra correspondiente al salario nominal medio».

Toca a los economistas analizar si el salario es sufi-



ciente recompensa para el esfuerzo del obrero, o si por el contrario, gravita sobre este agente de la producción alguna injusticia distributiva.

Al rededor de este punto se han creado dos teorías principales, que nos permiten fijar los límites dentro de los cuales oscila el valor de los salarios.

La primera teoría bautizada con el sonoro nombre de «Ley de Bronce», que se debe a las elucubraciones del economista Ferdinand Lasalle, afirma que el valor del salario se regula por el costo de producción de la «fuerza de trabajo», términos éstos que designan las sumas que el obrero y su familia necesitan para vivir. La fuerza del trabajo que el obrero vende al patrono, es considerada como una mercancía y ya sabemos que el valor de toda mercancía, dentro del régimen de libre concurrencia, toma por regla el costo de su producción.

Esta teoría arriba a conclusiones que no pueden ser más pesimistas para el destino de la clase obrera, condenada a vender su fuerza de trabajo, como se vende en los mercados cualquier artículo de comercio, para satisfacer con su producto o precio, las necesidades más urgentes de la vida, sin dejarle siquiera una pequeña reserva con qué hacer frente a las necesidades imprevistas o extraordinarias.

La segunda teoría, llamada de la productividad del trabajo y que se debe a Francis Walker, antítesis de la primera, por las conclusiones optimistas a que arriba, más humanitaria y más moderna, niega al trabajo el carácter de mercancía que la anterior le atribuye, define al obrero como instrumento de producción y afirma que el valor de este instrumento depende de su grado de productividad. El salario del obrero, viene a ser en este caso, el saldo que resta luego de deducirse las porciones que retiran los demás agentes de la industria, tales como interés, provecho, renta y «derechos» debemos agregar, porque el Estado, que es la comunidad o sea el crédito, los servicios públicos, la protección aduanera, etc., es también agente de producción. El valor del



salario tiene pues por norma, según esta teoría, la productividad del trabajo obrero o por lo menos, del obrero menos productivo, de donde se deduce la proporción siguiente: a mayores utilidades para el patrono, mayores salarios para el trabajador o lo que es lo mismo, que los salarios deben estar en relación directa con las utilidades.

Según la primera teoría, el salario real se regula por el salario nominal: el poder de compra de la clase obrera es siempre el mismo, pues toma por norma el límite extremo del costo de existencia, o sea lo estrictamente necesario para que el asalariado viva y produzca su fuerza de trabajo. Según esta teoría, debe considerarse al obrero como una máquina, que para que produzca fuerza hay que echarle la cantidad estrictamente necesaria de combustible o como un animal, que para que camine y sea utilizable, hay que darle la alimentación necesaria, sin atender a condiciones humanas de vida. En cambio, conforme a la teoría de productividad de la industria, el salario real aumenta con las utilidades de la empresa.

Indudablemente esta última teoría, más justa y humanitaria, es la que va tomando auge en la época moderna para fijar los límites del salario, ya que es tan fuerte y constante la tendencia actual a no considerar el trabajo humano como mercadería o artículo de comercio, como está establecido categóricamente en la legislación norteamericana. Por eso, en la legislación social de los países civilizados, para regular el salario del obrero, se atiende, en relación a las condiciones económicas del lugar, a sus necesidades físicas normales, a su desenvolvimiento intelectual y moral y a sus distracciones honestas, considerado como jefe de familia.

En conclusión, diremos, que del examen de los hechos que se producen dentro de las organizaciones económicas actuales, se deduce lógicamente que el valor de los salarios oscila entre el costo límite de la vida o costo vital, que es a la vez el costo de producción de



la fuerza de trabajo y el margen máximo que dejan las utilidades de la industria.

Sin embargo, esta regla tiene sus excepciones, pues puede suceder que en condiciones anormales, la regresión del salario real llegue a tal grado de que el salario nominal descienda por debajo del nivel de vida; pero en este caso nadie se resigna a vender sus servicios por menos de lo que cuestan: cuando el obrero se halla en esta penosa situación, la necesidad de subsistir provoca sus rebeliones, se producen las huelgas que casi siempre vuelven las cosas a su nivel, el salario nominal recupera entonces su terreno perdido y se coloca a la altura del costo vital.

Hemos definido ya lo que es el salario y determinado los límites de su oscilación, ahora veamos algo de su legislación protectora.

Si el trabajo es, como muchos economistas lo consideran, la fuente primaria de toda riqueza, porque nada se crea ni produce sin el esfuerzo del hombre, la legislación sobre el salario y sobre todo, la determinación del salario mínimo, es al par que una aspiración justa, una necesidad impostergable.

Si bien es cierto que casi la totalidad de los países americanos o su mayoría, no tienen todavía una legislación especial sobre el contrato de trabajo, la legislación protectora de los salarios, ha alcanzado en América un desarrollo considerable. Esta legislación persigue como principales objetivos: evitar, en primer lugar, el pago de salarios en mercaderías o en otros valores que no sean la moneda legal, costumbre que en algunos países constituye una verdadera explotación de los asalariados y en segundo lugar, fijar el salario mínimo, no solo para la industria a domicilio, como ocurre en Europa, sino para todas las industrias.

Las normas de protección del salario generalmente adoptadas en los países de América, con ligeras variaciones ocasionadas por condiciones especiales de algunos países, son las siguientes:



1º.—Los salarios de los obreros deberán estipularse y ser pagados en moneda de curso legal, en días y horas hábiles y en el sitio del trabajo.

2º.—El pago de los salarios se hará al menos en los siguientes plazos:

a) En los trabajos a sueldo fijo, mensualmente;
b) En los trabajos por tiempo, una vez cada quince días;

c) En los trabajos a jornal, cada semana;

d) En los trabajos por pieza o medida, si estuvieren concluidos, cada semana y en caso contrario, se pagará una suma proporcional al valor del trabajo realizado, pudiendo ser retenida como garantía una cantidad que no exceda de la tercera parte de ese valor.

3º.—Se prohíbe verificar el pago en lugares de recreo, tiendas, almacenes o pulperías, tabernas y cantinas, al menos que los obreros sean empleados de estos establecimientos.

4º.—Los obreros menores de edad y las mujeres casadas, recibirán válidamente el pago sin intervención de sus representantes legales y tendrán la libre administración de sus salarios.

Puede también la mujer casada, recibir válidamente hasta el 50 % del salario devengado por su marido obrero declarado alcohólico por sentencia judicial. Igual derecho tendrá la madre respecto de los salarios devengados por sus hijos menores no emancipados.

5º.—No serán embargables los salarios de los operarios, excepto cuando se reclaman alimentos, que se podrá embargar la tercera parte.

6º.—No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de la remuneración, ni demorarse el pago de ésta.

Exceptúanse los casos en que el empleado cause daños intencionales a los talleres, maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo.

7º.—El valor de las multas que se impongan al obrero, no podrá exceder, en ningún caso, del 50% de



su salario, que deberá destinarse a las Gajas de Ahorro y Previsión Social.

8°.—El salario mínimo debe ser suficiente, en relación a las condiciones económicas del lugar, para proveer a las necesidades físicas normales, al desenvolvimiento intelectual y moral y a las distracciones honestas del trabajador, considerado como jefe de familia.

Este salario, en ningún caso será inferior a los dos tercios, ni superior a los tres cuartos del salario normal o corriente aplicado en la misma clase de trabajo a los obreros de las mismas condiciones y aptitudes, en la ciudad o región en que se ejecutan.

El salario mínimo debe establecerse por jornadas de ocho horas.

9°.—Queda prohibido al patrono:

a) Exigir que el empleado compre artículos de consumo o invierta todo y parte de su salario, en los establecimientos o lugares que aquél indique;

b) Exigir gratificaciones de los empleados para admitirlos al trabajo;

c) Recibir intereses sobre los adelantos hechos a cuenta del salario;

d) Hacer colectas o abrir suscripciones entre el personal de su dependencia.

10°.—En la misma clase de trabajo, el salario de la mujer deberá ser igual al del hombre.

11°.—Los sueldos, salarios, participaciones o suplementos, gozan de privilegio general sobre todos los bienes del patrono.

El importe del salario y demás adicciones antes dichas, son exigibles judicialmente a los diez días de vencidos.

En casi todos los países civilizados se han adoptado legalmente estas normas de protección hacia el salario, como medidas de seguridad para el trabajador y para su familia, porque ¿quién nos negará, que son medidas de seguridad y protección para la esposa del alcohólico y la madre del menor, darle derecho a que reclame el



50% del salario del marido o de su hijo no emancipado?, o para el trabajador, prohibir el pago en las cantinas y tabernas?, o que se verifique el pago en mercaderías, con las que puede salir defraudado?.....

¿No queda con estas prescripciones legales, asegurada la integridad del salario del obrero?... Hay más todavía: merece especial mención la conquista jurídica alcanzada por la mujer con el principio básico de que su salario será igual al del hombre en iguales condiciones de trabajo.

Es verdaderamente lamentable que en El Salvador no se hayan establecido todavía en nuestra legislación social, estas medidas que vendrían a garantizar de una manera efectiva, al trabajador salvadoreño, la integridad de su salario.

ORGANISMOS TECNICO - ADMINISTRATIVOS

En casi todos los países adelantados en materia de legislación social hay una serie de organismos técnicoadministrativos encargados de supervigilar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la materia y de estudiar de una manera permanente los fenómenos sociales y económicos, para preparar la legislación del trabajo, recogiendo, coordinando y publicando los datos relativos a él.

Estos organismos pueden ser, Departamentos u Oficinas de Trabajo, dependientes de algún Ministerio o Ministerios especiales de Trabajo y Previsión Social.

Es indiscutible su importancia, pues como dijimos anteriormente, muchas veces el éxito de las leyes depende de su enérgica aplicación y cumplimiento y esta es una de las funciones de tales organismos que, además, investigan las condiciones en que se desenvuelve el trabajo nacional, preparan la estadística social y obrera y concurren al estudio de las leyes, reglamentos y demás medidas legales o administrativas que se adoptan con el fin de mejorar las condiciones morales y materiales de las clases obreras.



La organización de estas oficinas es distinta en los diferentes países donde existen, pero casi todas obedecen a esta división principal de funciones: a) Legislación; b) Estadística; y c) Inspección y vigilancia.

En Argentina, por ejemplo, desde en 1907 funciona el Departamento Nacional del Trabajo, que depende del Ministerio del Interior; Chile creó, con fecha 19 de octubre de 1924, el Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social, del que dependen todos los demás organismos técnicos del Trabajo y así, el Brasil, México, Uruguay, Bolivia, Colombia, el Perú, etc., que tienen sus Oficinas del Trabajo con una organización eficiente. Honduras, en su Constitución de 1924, dedica el Título XX a la «cooperación social y trabajo» y prescribe la creación de un Centro técnico, denominado «Instituto de Reformas Sociales».

En El Salvador, como sabemos, se ha creado el Ministerio del Trabajo, del cual dependen las Juntas de Conciliación, que desempeñan estas funciones, de las cuales hablaremos en seguida.

No creemos demás advertir que estos organismos, tanto el Ministerio como las Juntas de Conciliación, no llenan las necesidades sociales para que han sido creados, pues tienen una organización que no cuadra con los fines que se persiguen, fuera de que es notoria la falta que hace al Gobierno, un organismo consultivo, permanente y bien organizado, que como el Consejo Superior del Trabajo y Previsión Social del Perú, se encargue de preparar la labor de reforma legislativa en materia social.

CONCILIACIÓN

Como en la vida del trabajo surgen a cada paso conflictos entre patronos y obreros, se ha creído conveniente crear una jurisdicción apropiada que examine y resuelva estos conflictos.

A este efecto, en El Salvador se han creado Juntas de Conciliación que residen en esta Capital y en las



Gabeceras Departamentales, compuestas de seis miembros cada una, cuyo nombramiento está a cargo del Poder Gubernativo.

Estas Juntas fueron creadas por Decreto del Poder Ejecutivo de fecha 15 de junio de 1927, Decreto que fué reformado por el de fecha 22 de febrero de 1929 y a ellas está encomendada también la inspección y vigilancia en el cumplimiento de la Ley de Accidentes del Trabajo.

En el actual funcionamiento de estas Juntas notamos que no llenan su cometido: en primer lugar, observamos que no prestan una colaboración permanente, como se hace necesario, resultando deficiente el servicio al reunirse apenas cada 15 días; en segundo lugar, que en ellas no están bien representados los intereses del patrón y sobre todo, del obrero, desde luego que sus miembros son homogéneos; nosotros creemos que estas Juntas deben constar de tres representantes del patronato y tres del salariado o por lo menos, de dos de cada una de estas clases y dos representantes del Poder Gubernativo; así estarían representadas las clases directamente interesadas y el Poder Público, que es el llamado a tutelar al trabajo; en tercer lugar, tenemos la falta de asesores remunerados; esto es algo muy importante, porque lo que pasa en la actualidad es que los asesores que nombran, como son ad honorem, no se toman el interés necesario para la pronta administración de justicia y para que los fallos sean ceñidos a las normas de estricta justicia; en cuarto lugar, la falta de Secretarios especiales, que también deben ser remunerados, para que lleven el control de las Oficinas y a cargo de quienes debe estar todo el trabajo técnico de las Juntas, para que haya verdadero orden y labor eficiente; y en quinto lugar, que las Juntas no disponen del personal suficiente de Inspectores de Trabajo, que se encarguen de la vigilancia en el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia y de denunciar los conflictos y accidentes; esta debe ser una especie de policía bien organizada, que



tenga fácil acceso en los lugares de trabajo y que pueda cooperar inteligentemente con las Juntas en estas delicadas funciones. Sobre estas bases, la conciliación debe ser obligatoria y las Juntas deben ejercer su jurisdicción sobre la totalidad de las industrias y comercio existentes en el distrito jurisdiccional que les asigne el Reglamento, sin perjuicio de que pueden nombrarse Juntas especiales para determinadas industrias, que por su importancia así lo exijan y cuando el Ejecutivo lo creyere conveniente. Las Juntas deben reunirse dos veces por semana a lo menos, turnándose cada semana o cada 15 días 2 de sus miembros, que deben ser un patrono y un trabajador obrero, quienes podrán resolver, dando cuenta a la Junta General, que deberá reunirse cada mes o cuando extraordinariamente sea convocada. Serán obligaciones del Secretario, nombrado de común acuerdo por los miembros de la Junta, las siguientes:

- a) Llevar un° Libro de Actas;
- b) Citar para las sesiones extraordinarias;
- c) Dar cuenta a la Junta de las solicitudes de las partes;
- d) Autorizar las providencias y resoluciones que recaigan en las solicitudes, hacerlas saber a los interesados, dejando constancia de ello en el proceso;
- e) Dar conocimiento a cualquier persona que lo solicite de los procesos archivados y de todos los actos de la Junta; y
- f) Asistir diariamente a la Oficina y guardar, con el conveniente arreglo, los procesos y demás papeles.

Serán obligaciones del Abogado asesor, dictaminar en todos los casos que se presenten a la Junta para su resolución.

Las Juntas, dentro de las 24 horas siguientes a la producción del conflicto o accidente o de tener conocimiento de él, obligará a ambas partes a someterlo a su decisión.

Las partes concurrirán personalmente o por medio de mandatarios debidamente autorizados.



Producido un acuerdo entre las partes, se dejará testimonio de él por escrito en un acta que se levantará en la misma sesión y que será firmada por el Presidente de la Junta, por las partes o sus apoderados y por el Secretario.

De las sentencias de las Juntas, se admite apelación para ante el Gobernador Departamental, quien puede confirmar la sentencia, revocarla o reformarla, debiendo admitirse también apelación de esta resolución para ante el Ministro del Trabajo, quien fallará en última instancia.

ARBITRAJE

El arbitraje es un medio de resolver los conflictos, cuando la conciliación no ha podido producirse.

Respecto a él, dos tendencias dividen, tanto la doctrina como la legislación: para algunos países debe ser obligatorio, comprendiendo esta obligatoriedad tanto el sometimiento del conflicto al examen de árbitros, como el deber de conformarse con su decisión; otros países, por el contrario, creen que el arbitraje debe ser facultativo, esto es, que las partes quedan en libertad para acogerse a este recurso y una vez pronunciado el fallo arbitral, libres son también para conformarse con él, dando lugar su incumplimiento únicamente a sanciones de carácter moral: la opinión pública, a la que una amplia publicidad instruye sobre el asunto, aprecia la razón o sinrazón del conflicto.

Esta última tendencia es la aceptada generalmente, pues sus ventajas son obvias, dado que está sentada sobre el principio de la libertad.

El arbitraje debe seguir los procedimientos siguientes: agotados los medios de conciliación, viene el arbitraje; si las partes no recurrieren inmediatamente a él, la Junta está en la obligación de insinuarlo.

El Tribunal Arbitral será formado por uno o más árbitros, según lo resuelvan las partes. Cuando no hu-



biere acuerdo se elegirán tres por la Junta. El Tribunal funcionará con el número completo de miembros; si falta alguno será repuesto inmediatamente en la forma antes dicha.

Los árbitros pueden realizar todas las investigaciones que se reputen necesarias para aclarar los puntos contravertidos.

La sentencia se pronunciará, en caso de pluralidad de árbitros, por mayoría de votos. En todo caso, el fallo deberá ser dictado dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la constitución del arbitraje.

Este plazo podrá ampliarse a juicio prudencial de la Junta.

El arbitraje será obligatorio, cuando así lo disponga el contrato de trabajo; lo mismo que la sentencia pronunciada, será obligatoria, cuando así se haya acordado previamente entre las partes.

De esta sentencia sólo se admitirá apelación, cuando las partes previamente se hayan reservado este derecho; pero sí se admite el recurso de nulidad en los casos siguientes: a) Constitución ilegal del Tribunal; b) Haber fallado fuera de término y c) Haber fallado sobre puntos ajenos al conflicto.

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO

Se consideran como delitos contra la libertad del trabajo, los siguientes:

a) La presión ejercida por el patrono sobre el trabajador o por éste sobre aquél y la que sobre uno u otro ejercieren los demás obreros o patronos o asociaciones profesionales, sea por dádivas o por amenazas;

b) Toda incitación a la suspensión del trabajo por personas ajenas al conflicto;

c) Todo acto que tienda a destruir o destruya los materiales de trabajo, menoscabe su valor o cause deterioro en los mismos; y



d) Todo acto que impida o los obreros concurrir a las faenas cuando se trate de suspensión del trabajo, que no haya sido declarada legalmente.

Estos delitos serán penados con uno o sesenta días de prisión, cuando no constituyan, según las leyes comunes, delito que merezca pena mayor.

Corresponde a los agentes de la Autoridad en general y a los mismos interesados denunciar los delitos contra la libertad de trabajo.

Los obreros o patronos que se nieguen a someter sus conflictos a conocimiento de las Juntas de Conciliación, deben ser penados con multas.



