

La Legislación del Trabajo a la Luz de la Doctrina Social Cristiana

Por Luis Isaza GAVIRIA

Según el **Código Social** de Malinas, "El trabajo es la parte del hombre en la obra de la producción; es el esfuerzo intelectual y manual que realiza para disponer según las necesidades de su naturaleza y el desenvolvimiento de su vida, de los recursos que Dios le ofrece". (1).

Para apreciar el contenido de esta definición, que resume admirablemente la doctrina católica sobre el trabajo, conviene recordar algunos principios de filosofía social.

Dios creó al hombre para un fin ultraterreno, libre de merecer por sus obras un premio eterno o de hacerse acreedor a un eterno castigo, igual por naturaleza a sus semejantes, inclinado a buscar en la asociación su propio mejoramiento y naturalmente apto para ocupar los bienes que la Providencia puso a su disposición, transformarlos y hacerlos útiles para sí mismo y para los demás.

Pero el hombre no vive aislado. Nace en medio de una sociedad puesto que desde su llegada al mundo es acogido por la familia que lo sustenta hasta que se halla en capacidad de valerse por sí mismo. Unéanse las familias y se organiza el Municipio que, a su vez constituye con otros la Nación. Esta se personifica en el Estado.

La igualdad de los hombres ante el Creador no implica que cada ser humano tenga aptitudes y aficiones iguales a las de sus semejantes. Esta desigualdad de cualidades impone la necesidad de un Poder que regule las relaciones entre los asociados, a fin de que la justicia impere, se consagre el derecho de cada uno y se realice, así, **el bien común**, fin de toda sociedad.

Hecho humano, el trabajo participa de la dignidad del agente que lo realiza y, por lo mismo, no puede ser considerado como una mercancía sino como la actividad de un ser dotado de razón a quien

(1) Art. 69.

Dios impuso la obligación de atender con el producto de su esfuerzo a sus necesidades vitales.

Al trabajar, el hombre realiza un fin personal y un fin social. Lo primero porque del trabajo deriva —o tiene el derecho a derivar— su congrua sustentación. Lo segundo porque la acción que ejecuta, bien sea sobre su pensamiento o sobre la materia, beneficia también a la sociedad, pues la producción o las ideas, sistemas y métodos que el trabajo crea y perfecciona, contribuyen eficientemente al **bien común**.

Si el hombre, particular y socialmente considerado, es el beneficiario de la producción; si —en consecuencia— la agricultura, la industria, las artes etc. no son en sí mismas fines sino medios para el progreso humano; si es función natural del Estado la de propender por la realización de esos fines, resulta lógico deducir que uno de los primordiales deberes del Poder es el de reglamentar el trabajo sobre bases de justicia social.

He aquí el fundamento de las modernas leyes del trabajo. Tan claras e incontrovertibles son las premisas que ningún espíritu prevenido, pero ignorante de la historia, vacilaría en concluir, con base en ellas, que desde los primeros tiempos hubo leyes tutelares de la actividad productora del hombre. Pero una breve ojeada a las instituciones pretéritas desilusionaría bien pronto a quien así razonara.

Porque es lo cierto que la legislación del trabajo sólo surgió hacia la segunda mitad del siglo XIX, a medida que las urgencias de la **cuestión social** impusieron transformaciones tan profundas en el régimen jurídico tradicional que en poco tiempo han desaparecido principios que durante años y centurias fueron considerados como intangibles. Esa transformación ha dado origen, pues, a un derecho nuevo, que se desarrolla y configura con alguna lentitud pero que obedece ya a postulados propios.

Las legislaciones antiguas, que reconocieron la esclavitud, bien en su forma total, o bien en las modalidades atenuadas de la servidumbre de la gleba, la encomienda etc., sólo se preocuparon de proteger a los amos, señores o encomenderos contra todo intento, por parte de los siervos, de recuperar su libertad. El derecho romano consideraba al esclavo como una **cosa** de la que el amo podía usar, gozar y disponer a su arbitrio.

Hubo también trabajadores libres, que en la antigüedad estuvieron colocados en inferior categoría social porque entonces se consideraba el trabajo manual como ocupación indigna. Las pocas veces que el Estado antiguo intervino en estas materias, lo hizo para reprimir los derechos de los artesanos.

En la Edad Media, el trabajo agrícola y doméstico lo ejecutaban los siervos. Los trabajadores libres se dedicaron principalmente a la industria. Entre éstos se formaron las corporaciones o gremios que, por lo general, tenían carácter religioso y se proponían, entre otros fines, "regular la actividad de sus inscriptos y amparar sus intereses contra la acción de terceros; restringir la competencia entre

sus miembros, impidiendo a los más fuertes abusar de los más débiles; defender la naciente industria ciudadana de la competencia exterior; mantener la producción dentro de aquellos límites estrictamente necesarios para evitar la crisis de superproducción y el consiguiente envejecimiento de los precios; proteger al consumidor, garantizando la calidad y cantidad de los productos y, en fin, adoptar y aplicar las mejores reglas técnicas del arte o del oficio". (2).

Los reglamentos gremiales constituían una verdadera ley para los asociados. Pero es digna de anotarse la circunstancia de que tales normas buscaban un fin completamente distinto del que persiguen las actuales leyes del trabajo. Observa el Profesor Balella "que el salario del trabajador era algunas veces determinado legalmente, pero no en interés de éste, sino en el de los patronos; que el trabajo estaba prohibido no sólo en los numerosos días festivos, sino en algunos feriados, a fin de evitar la abundancia de productos en períodos difíciles y no constante colocación; que substituía la prohibición casi general del trabajo nocturno, no tanto por consideraciones higiénicas, cuanto por la convicción de que con luz artificial la obra no podía ser bien ejecutada; que, en fin, salvo particulares industrias, estaba vedado el trabajo a las mujeres y a los niños". (3).

La ingerencia excesiva del Estado; ciertos agudos conflictos entre distintos gremios y otras causas que no es del caso exponer aquí, provocaron una reacción general contra las corporaciones que produjo la abolición de ellas. Para suprimirlas se invocó el principio de la igualdad de todos los hombres ante la ley, proclamado por la Revolución Francesa.

Pero la **igualdad jurídica** resulta injusta ante la ostensible desigualdad económica de quien necesita trabajar para vivir y quien goza de libertad para concederle o negarle el empleo. "Entre el fuerte y el débil, decía Lacordaire, es la libertad la que mata y la opresión la que redime".

La disolución de los gremios coincidió con los progresos del maquinismo. Cada perfeccionamiento mecánico aplicable a la industria reduce la necesidad de mano de obra. Los artesanos no pudieron competir con las grandes empresas y se vieron forzados a ofrecer sus servicios a éstas. Concentráronse así grandes masas de obreros en fábricas inmensas. Por esta razón se impersonalizaron las relaciones entre los patronos y los asalariados. Aquéllos no podían convivir con éstos como los maestros y los oficiales de los antiguos gremios, y por ello, ignoraban, en la mayoría de las veces, cuáles eran las necesidades de los trabajadores.

Entre las distintas empresas se trabó una verdadera lucha por la conquista de los mercados. La libre e implacable competencia de los capitalistas refluó sobre la suerte de los obreros pues aquéllos sólo se preocupaban por obtener mayor producción a más bajo costo. Como había abundante **oferta** de brazos, los asalariados veíanse obli-

(2) Juan Balella. **LEGISLACION DEL TRABAJO**. Pág. 19.

(3) Balella. **Obra citada**. Pag. 23

gados a aceptar jornales de hambre y a trabajar en locales antihigiénicos e inseguros, durante jornadas superiores a las que sus fuerzas les permitían. Y porque la “mano de obra” femenina e infantil resultaba más barata, pronto se llenaron los establecimientos industriales de mujeres y niños obreros a quienes se imponían labores que hoy se considerarían pesadas para un hombre sano y vigoroso. Y cuando agotado por el esfuerzo y por el hambre, se incapacitaba un trabajador, se le despedía por inútil, sin compensación alguna. “La materia inerte—afirmó S. S. Pío XI—sale de la fábrica ennoblecida, mientras los hombres en ella se corrompen y degradan” (4).

El “estado-gendarme” no intervenía para remediar, o siquiera para atenuar, ese triste estado de cosas porque entonces prevalecía una exagerada noción de los derechos individuales, que cohibía a las autoridades para tomar determinaciones contrarias a la “libertad contractual”. Se afirmaba que las leyes económicas tendrían su fatal cumplimiento y que la intervención estatal sólo contribuiría a empeorar la suerte de los trabajadores. Los corifeos de la escuela individualista fiaban en la caridad de los empresarios. Pero aun suponiendo que éstos hubieran querido ejercerla, el remedio era inaplicable porque la competencia no lo permitía. Además, los obreros reclamaban derechos y no mercedes.

No tardó en presentarse la reacción, y apareció el socialismo. No es el caso de exponer las tesis preconizadas por cada una de las escuelas socialistas. Bástenos saber que todas ellas coinciden en la aspiración de que la propiedad privada sea abolida, ya totalmente, ya en cuanto a los medios de producción, etc.

De las escuelas socialistas la que mayor influencia ha adquirido entre los trabajadores es el comunismo o marxismo. Los principios fundamentales de este sistema son: a) que la cuestión social es un simple problema económico, sin vinculación alguna con la moral y la religión; b) que el valor consiste únicamente en el trabajo y, por ello, los beneficios que toma el capitalismo equivalen a una **plus valía**, es decir, a un trabajo no pagado a los obreros; c) que la redención del proletariado se obtendrá por medio de la lucha de clases, que los obreros deben llevar a la vida política a fin de conquistar el Poder por la revolución, abolir la propiedad burguesa y poner los instrumentos de producción en manos de un Gobierno Proletario. A los comunistas no les interesan las leyes obreras porque estiman que ellas sólo contribuyen a retardar la anunciada revolución proletaria (5).

La Iglesia Católica no podía mirar con indiferencia ni los padecimientos de la clase obrera ni los progresos del comunismo. Notables tratadistas católicos empeñáronse, desde los primeros tiempos del industrialismo, en una intensa campaña de divulgación de los principios cristianos sobre el trabajo, poniendo de relieve la dignidad de éste, su doble carácter, individual y social, el derecho de cada hom-

(4) *Quedragessimus Anno*. N.º 65.

(5) Francisco Walker Linares. **DERECHO DEL TRABAJO**. Pag. 68

bre a obtener, en compensación de su esfuerzo, un salario suficiente para atender a sus necesidades, etc. Al propio tiempo, la acción de los católicos se enderezó a fomentar instituciones benéficas a los obreros: asociaciones de auxilios mutuos, subsidios familiares, etc.

El 15 de mayo de 1891, fecha clásica en la historia del trabajo, se publicó la Encíclica RERUM NOVARUM de S. S. León XIII.

Resultaría superfluo hablar de la trascendencia de este documento pontificio y ponderar los benéficos efectos que produjo. Nadie ignora cómo contribuyó la Encíclica a mejorar la situación de los proletarios, ni cuál ha sido su influencia en la expedición de las leyes obreras. Refiriéndose a ella dijo S. S. Pío XI: "El fruto de ese trabajo ininterrumpido e incansable es la formación de una nueva legislación, desconocida por completo en los tiempos precedentes, que asegura los sagrados derechos de los trabajadores, nacidos de la dignidad de hombres y de cristianos. Si estas disposiciones no convienen en todas partes ni en todas las cosas, con las amonestaciones de León XIII, no se puede negar que en ellas se encuentra muchas veces el eco de la Encíclica Rerum Novarum, a la que debe atribuírse en parte muy considerable el que la condición de los obreros haya mejorado" (6).

Después de exponer la dura situación de los proletarios, a quienes "unos cuantos hombres opulentos y riquísimos" han colocado un yugo "que difiere poco del de los esclavos", demuestra León XIII cómo la propiedad privada es de derecho natural y cuáles son los peligros de las soluciones ofrecidas por el socialismo; habla de la propiedad familiar, medio indispensable a la vida doméstica; enseña que las clases sociales no deben ser enemigas, pues "en la sociedad civil ha ordenado la naturaleza que aquellas dos clases se junten concordes entre sí y se adapten la una a la otra de modo que se equilibren"; indica los deberes mutuos de patronos y obreros; recuerda las obligaciones que la ley cristiana impone a los ricos, y los deberes de la fraternidad; señala entre los deberes del Estado en la cuestión social el fomento de la pública prosperidad, la observancia de la justicia distributiva, la defensa de los derechos de todos y especialmente los de la clase obrera, pues "a los jornaleros, que forman parte de la multitud indigente, debe con singular cuidado y providencia cobijar el Estado".

Tratando concretamente el tema de la intervención estatal en la cuestión obrera, enseña la Encíclica que el Estado debe salvaguardar la propiedad privada, imponer su autoridad en los conflictos sociales para prevenir las huelgas y para evitar desórdenes en caso de que aquello no se consiga; dar protección al obrero para que éste pueda santificar las fiestas, reparar sus fuerzas y obtener mediante su trabajo una remuneración que "no sea insuficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres"; impedir que se abuse de la debilidad y de la necesidad de la mujer y el niño obreros.

(6) Q. A. N.º 13.

Recuerda, por último, que las asociaciones profesionales son de derecho natural; habla de las asociaciones católicas y de las neutras e irreligiosas y da normas para evitar los peligros de muchas de éstas, en cuyo gobierno intervienen "ocultos jefes que les dan una organización que no dice bien con el nombre cristiano y el bienestar de los Estados". Termina con una bellísima exhortación al ejercicio de la caridad.

La situación de la clase obrera mejoró notablemente desde la publicación de la *Rerum Novarum*, pero la organización económica del mundo ha creado nuevos y agudos problemas. S. S. Pío XI aprovechó la ocasión del cuadragésimo aniversario de aquella Encíclica para hacer un recuento de los efectos de ella, para ampliar y explicar ciertos conceptos, como el del salario familiar, la intervención del Estado, etc., tratados ya por León XIII pero cuyo alcance convenía fijar en relación con las condiciones de los tiempos presentes, y para sentar las bases de la restauración social con fundamento en un orden cristiano, por medio de la organización corporativa adaptada a la época actual. Esta Encíclica—la *QUADRAGESIMO ANNO*—es digno e indispensable complemento de la "Magna Carta" de León XIII.

Deseo hacer mención del **Código Social**, que redactó en Malinas la Unión de Estudios Sociales fundada por el Cardenal Mercier, quien la presidió hasta su muerte. Se trata de una preciosa codificación de los principios sociales católicos. Al considerar los distintos temas de la legislación de trabajo, haré referencia a las Encíclicas y al Código Social, guías seguros para que el criterio no se extravíe en la apreciación de tan arduas y apasionantes materias.

La libre competencia se reflejó en la vida internacional. Los países cuyas leyes protegían más eficazmente a los obreros se vieron inundados por productos que se vendían a bajo precio porque el desamparo legal de los trabajadores en la nación de origen abarataba la mano de obra.

Con anterioridad a la guerra de 1914-1918 se reunieron algunos Congresos internacionales para tratar este grave asunto. Pero fue dicha guerra la que demostró cuán necesaria y urgente era la unificación de las leyes obreras, para el mantenimiento de la paz. Por ello, en el Tratado de Versalles se destinó un Título a la reglamentación internacional del trabajo.

Después de un excelente preámbulo, en que se afirma que el trabajo no es una mercancía; que "existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual engendra tal descontento que la armonía y la paz están en peligro"; que es urgente mejorar esas condiciones, y que "la no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano, pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de sus obreros en sus propios países", consigna el Tratado—en su Art. 427—ciertos principios cuya adopción recomienda a todas las naciones, tales como el de-

recho de asociación, justo salario (igual para los hombres y las mujeres que trabajen en igualdad de condiciones), la jornada de 8 horas; la supresión del trabajo infantil, etc.

Para ejecutar ese intenso y extenso programa de justicia social, el Tratado creó una Organización permanente del trabajo, formada por la Conferencia General de los representantes de los Estados adherentes a la Sociedad de las Naciones, que debe reunirse cada año, y la Oficina Internacional del Trabajo, bajo la dirección del Consejo Directivo.

Colombia ha tenido representación en las reuniones celebradas por la Conferencia General del Trabajo en Washington, Ginebra, Génova, etc. La ley 129 de 1931 aprobó las **Convenciones** que adoptó la Conferencia General en sus sesiones 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª

No hay nación civilizada que carezca de legislación del trabajo. En algunos países (México, Francia, Chile, etc.), se han codificado esas leyes. En otros, se ha considerado prematura la codificación por tratarse de un derecho que apenas se inicia y porque en esta materia hay mucho qué agregar y mucho qué sustituir.

La trayectoria de esa legislación ha sido muy semejante en casi todos los países. Se ha empezado por reglamentar con criterio de protección el trabajo femenino e infantil, y poco a poco se han ido extendiendo a los adultos las garantías que en un principio sólo se otorgaron a las mujeres y los niños.

La costumbre ha tenido una gran influencia en la formación y el progreso del derecho social. Ordinariamente, el Legislador obra con bastante cautela en esta materia, y no expide normas generales sino cuando está seguro de que la aplicación de ellas no ahoga la industria. Pero los reglamentos de fábricas y los contratos colectivos de trabajo, van preparando el camino a las leyes. Son muchas las normas tomadas por el Legislador de esos reglamentos que—gracias a la difusión de las enseñanzas de la Iglesia y a la acción de los mismos obreros—van haciéndose cada día más favorables a la clase proletaria.

—0—

La Constitución Colombiana garantiza a toda persona el derecho de escoger profesión u oficio, pero impone a las autoridades la obligación de inspeccionar las profesiones u oficios “en lo relativo a la moralidad, seguridad y salubridad públicas”. (Art. 15 del Acto Legislativo N° 1 de 1936).

Declara, además, que “el trabajo es una obligación social y gozará de especial protección del Estado” (Art. 17, *ibidem*) y que “el Estado puede intervenir por medio de leyes en la explotación de industrias o empresas públicas y privadas”, entre otros fines, “para dar al trabajador la justa protección a que tiene derecho”. (Art. 11, *ibidem*).

Las normas legales que rigen el trabajo en Colombia son muy numerosas, pues nuestro escaso desarrollo industrial ha impedido la

generalización. Para sistematizar esas normas es preciso distinguir entre trabajadores del servicio oficial y trabajadores particulares; entre empleados y obreros; y entre trabajadores agrícolas e industriales.

Hay disposiciones legales comunes a todos los trabajadores y hay normas que se aplican particularmente a cada grupo o categoría de ellos. Aun entre los trabajadores de la industria—que son los más favorecidos—concede la ley ciertos derechos especiales a los que prestan servicios a determinadas empresas.

La diferencia fundamental entre los funcionarios y empleados públicos y los trabajadores al servicio de empresas particulares, radica en que aquéllos no celebran contratos de trabajo. Los funcionarios y empleados públicos están sometidos a un **estatuto legal** que fija los sueldos y señala las funciones correspondientes. Es claro que los particulares no pueden derogar ni modificar convencionalmente la ley, la ordenanza o el acuerdo aprobatorios del respectivo Estatuto. La Ley 165 de 1938 creó la Carrera Administrativa “para los empleados nacionales, departamentales y municipales que prestan servicios administrativos permanentes”. Los miembros de la Carrera Administrativa tienen derecho a no ser removidos de los cargos que desempeñan sino por falta de sus deberes y mediante un procedimiento especial en que sean oídos; y al ascenso, en caso de que se halle vacante un empleo de mejores condiciones dentro de la jerarquía especial del Ramo, según sus méritos y su competencia.

Pero el Estado moderno no se limita al ejercicio de las funciones que primordialmente le corresponden. Se ha vuelto empresario. Son numerosas las empresas ferroviarias, los acueductos, las empresas de energía eléctrica, etc., de propiedad del Estado. Generalmente, estos servicios los administran ciertas entidades, llamadas Personas Administrativas, que gozan de autonomía para establecer las condiciones de trabajo. En estas empresas, el Estado obra como patrono y entre él y los trabajadores pueden celebrarse contratos de trabajo.

Los empleados y los obreros tienen un carácter común: la permanente subordinación al patrono o empresario, pero difieren entre sí por la calidad de las funciones que desempeñan. En la labor de aquéllos predomina la inteligencia sobre el esfuerzo físico. En la de éstos, el predominio corresponde al esfuerzo material. La ley concede mayores garantías a los empleados que a los obreros, a pesar de que éstos son los más necesitados del amparo legal.

No debería existir diferencia entre los trabajadores industriales y los agrícolas, pero lo cierto es que la ley concede a los primeros derechos que no otorga a los segundos. La razón principal de tan irri- tante desigualdad es que los hacendados, o al menos la mayoría de ellos, no podrían pagar esas prestaciones a sus trabajadores porque así valdrían más la siembra y la recolección que el precio de la respectiva cosecha. Aunque ello es cierto, tampoco debe el Legislador permitir que continúen pagándose jornales de treinta, cuarenta y cincuenta centavos, y es urgente buscar el medio que permita a los campesinos una vida acorde con “su dignidad de hombres y de cristianos”.

Una de las principales causas de la dura situación de la clase proletaria en el siglo XIX fue la prohibición, que existió en casi todos los países europeos, de formar asociaciones profesionales destinadas a trabajar por el mejoramiento de sus miembros. La coalición era considerada como delito en Francia y en Inglaterra, donde tampoco se permitían las asociaciones de carácter permanente.

Pero el derecho de formar asociaciones profesionales "es derecho natural del hombre, y la sociedad civil ha sido instituida para defender, no para aniquilar, el derecho natural" (7). La ley prohibió pero no pudo reprimir la formación de asociaciones obreras. La necesidad, que es más fuerte que la ley positiva, rompió el dique legal y en toda Europa se constituyeron, abierta o subrepticamente, sindicatos de trabajadores, que perseguían la defensa de los derechos de éstos. En Francia, donde la prohibición de constituir asociaciones profesionales fue más absoluta, se formaron multitud de ellas, que el Estado toleraba, unas veces para obtener el voto de los obreros y otras por temor de que pusieran en peligro la tranquilidad pública.

En 1884 fue promulgada la ley Waldeck-Rousseau, que permitió la formación de sindicatos, ley cuya orientación han seguido gran número de países europeos y americanos.

Las leyes reglamentarias de las asociaciones profesionales varían en los distintos países. En algunas partes, basta que varios trabajadores formen entre sí, privadamente, una asociación de esta clase, para que el Estado les reconozca personería jurídica. En otras naciones se necesita presentar al Gobierno los estatutos, para la aprobación correspondiente.

Aunque nuestro Código Civil, de acuerdo con la Constitución, permite la formación de asociaciones profesionales, el movimiento sindical no empezó en Colombia sino a raíz de la expedición de la Ley 83 de 1931, que reglamentó los sindicatos.

Según dicha ley, se llama sindicato "la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituido especialmente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficios".

Pueden constituirse libremente en sindicato los miembros de las profesiones liberales, los empleados y obreros particulares, los industriales, los empleados públicos y los trabajadores asalariados por el Estado, los departamentos y los municipios.

Los sindicatos son gremiales o industriales. Los primeros son los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Los segundos, los formados por individuos de varios oficios, profesiones o especialidades que contribuyan a la preparación, elaboración o explotación de un mismo producto en una misma empresa.

Los sindicatos no pueden funcionar sin que el Organó Ejecutivo

(7) S. S. León XII. *Rerum Novarum*. N.º 50

les conceda personería jurídica. El Gobierno puede intervenir en ellos para evitar que atenten contra la ley o las buenas costumbres.

Las principales funciones de los sindicatos son: celebrar contratos colectivos, defender los derechos de sus miembros en los conflictos de trabajo ya sea ante terceros o ante las autoridades, crear y fomentar instituciones u obras sociales de utilidad común como cajas de seguro mutuo, habitaciones baratas, oficinas de colocación, etc.; procurar la conciliación en los conflictos de trabajo y, en caso necesario, decretar la huelga, previos los trámites legales, y con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

Los sindicatos sólo pueden adquirir los bienes muebles e inmuebles indispensables para el desarrollo de sus funciones peculiares, y no pueden entregarse a ningún género de especulaciones ni repartir dividendos entre sus asociados.

Todo sindicato de trabajadores deberá constar de 25 miembros, por lo menos. Si el sindicato lo constituyen los industriales o empresarios, se necesita para ello un mínimo de 5 asociados. Pueden formarse sindicatos mixtos, pero éstos requieren un número no menor de tres industriales y diez trabajadores.

A los sindicatos les está prohibida cualquier ingerencia directa o indirecta en la política militante del país. Desgraciadamente, no siempre es fácil evitar la violación de esta norma prohibitiva.

Las dos terceras partes del personal de cada sindicato deben estar formadas por ciudadanos colombianos. Ningún extranjero puede ser elegido para cargos directores sindicales.

Los sindicatos pueden federarse y los organismos así constituidos gozan de los mismos derechos de aquéllos.

La acción sindical ha sido muy intensa en los últimos años. Para enjuiciar sus resultados habría que considerar multitud de circunstancias. En general, puede decirse que las asociaciones profesionales han contribuido de manera notable al progreso de la legislación del trabajo y al consiguiente mejoramiento de la clase proletaria. Arma poderosa, el sindicato produce magníficos resultados cuando se halla en manos expertas y prudentes. Pero si se le da una orientación comunista, si se obra sin la cautela que gestión tan delicada exige, si las conveniencias de los trabajadores son sustituidas por móviles políticos, si se usa de la violencia, si se hacen exigencias tan excesivas que pongan en peligro la vida misma de las empresas, ese medio eficaz y legítimo para el progreso de las clases proletarias, se convierte en perjudicial para ellas.

La Iglesia prefiere que los católicos constituyan sus propios sindicatos, pero no les prohíbe ingresar a asociaciones neutras, siempre que lo hagan con el debido cuidado. "El sindicato profesional—dice el Código de Malinas—tiene un fin temporal; pero, obligado a conformar sus actos a la justicia y a la caridad, no puede proclamarse neutral con respecto a la moral y a la religión. Debe, pues, subordinarse, en todo lo que concierne a la moral, a los principios del catolicismo y a las direcciones de la Iglesia. Esta obligación incumbe a los sindicatos

de patronos lo mismo que a los de obreros, lo cual no veda a los sindicatos cristianos celebrar momentáneamente, y sobre cuestiones particulares, alianzas con sindicatos que toman su inspiración en otras fuentes, u obran con un espíritu diferente, con tal de que se eviten todos los peligros para la fe o la sana moral que esas aproximaciones podrían traer consigo si fueran demasiado íntimas o prolongadas". (Art. 96).

— 0 —

En cada empresa el estatuto del trabajo está constituido por tres clases de normas: a) Las dictadas por el Legislador; b) Las dictadas por el empresario; c)- Las consignadas en los contratos colectivos, que celebra el empresario con sus trabajadores.

Las leyes dictadas por la autoridad soberana para regular las relaciones entre el capital y el trabajo, son de orden público y, por ende, irrenunciables. Todo contrato que viole esas normas adolece de nulidad absoluta por ilicitud del objeto. Este es el principio fundamental del derecho del trabajo. Gracias a él se equilibra, en cierto modo, la desigualdad entre quien da el trabajo y quien se obliga a prestarlo.

Los reglamentos del trabajo y las cláusulas de los contratos colectivos son leyes por su carácter general y abstracto; porque a ellos se ciñen las partes en los contratos individuales y porque no establecen, por lo mismo, relaciones particulares entre el empresario y cada uno de sus trabajadores, sino entre él y todos aquellos a quienes admita a su servicio.

El reglamento lo dicta el patrono. La ley colombiana obliga a todas las empresas que ocupen más de 15 personas a tener un Reglamento, debidamente aprobado por la Oficina de Trabajo. (Ley 15 de 1925). En el Reglamento se consignan el horario, las medidas de seguridad, los derechos que la ley otorga a los trabajadores y los que el patrono quiera concederles voluntariamente; los deberes de empleados y obreros y las penas pecuniarias a que éstos se hacen acreedores por el incumplimiento de sus obligaciones.

El Reglamento tiene entre nosotros una gran importancia bajo el punto de vista jurídico. Generalmente, el obrero y el empleado sólo convienen en el salario que aquél debe devengar. Las demás condiciones del trabajo están en el Reglamento, que suple ese silencio. El trabajador **adhiera** a esas condiciones por el hecho de ingresar a la empresa, y así quedan establecidas las relaciones entre uno y otro.

Los impropriamente llamados pactos colectivos no son verdaderos contratos. El contenido de ellos es ley de la empresa. Duguit los incluye en la categoría de las LEYES CONVENCIONES. La doctrina y la legislación se inclinan a hacerlos obligatorios para todos los trabajadores, aunque no pertenezcan al sindicato que firma el pacto, ni lo suscriban ellos en caso de que éste se celebre por un grupo unido accidentalmente para el efecto y no por una asociación organizada.

En Colombia no se ha reglamentado el contrato colectivo de trabajo. La Ley 83 de 1931 incluye entre las facultades de los sindicatos la de celebrar esta clase de convenciones. Y el Art. 12 de la Ley 21 de 1920 establece que si las empresas y los huelguistas llegan a un acuerdo, "éste se extenderá en un acta, en la cual se incluirán los poderes, y sus estipulaciones, que equivalen a un contrato, serán obligatorias para las partes contratantes".

Se ha hecho la observación de que el Código Civil reglamenta todos los contratos menos uno, precisamente el que celebra la gran mayoría de los ciudadanos: el de trabajo.

Dicho Código regula los derechos y obligaciones emanados del contrato de arrendamiento de obra, es decir, del que celebran los artesanos con sus clientes. También contiene algunas normas acerca de los contratos sobre prestación de servicios de los criados domésticos y sobre "arrendamiento de servicios inmateriales". Pero no se ocupa del que tiene por objeto la prestación de servicios en que el esfuerzo físico predomina sobre el intelectual, es decir, del contrato de trabajo con los obreros.

El contrato de trabajo no es un arrendamiento ni una venta de la actividad del asalariado, ni una sociedad entre éste y el patrono. Es un contrato *sui generis* mediante el cual se obliga al trabajador, en consideración a un salario, a aportar su capacidad de trabajo a la obra de la producción. Es obvio que ese aporte personal no puede comprometerlo en forma que menoscabe su dignidad, perjudique su salud o ponga en peligro su moralidad o su vida.

La Ley 10 de 1934 ordena que el contrato de trabajo entre empresarios y **empleados** particulares se celebre por escrito. Si no se cumple tal obligación, se presume que las partes han aceptado un contrato en los mismos términos del modelo oficial, esto es, de la minuta redactada por la Oficina General del Trabajo del extinguido Ministerio de Industrias, en cumplimiento del mandato que al efecto le impuso la misma ley.

Los mayores de 18 años pueden celebrar contratos de trabajo y disponer del salario, sin la asistencia de sus padres o guardadores. (Art. 24 de la Ley 81 de 1930).

Está prohibido ocupar menores de 18 años en industrias o tareas peligrosas o insalubres (Art. 21 de la Ley 9a. de 1930), y admitir en cualquiera clase de trabajos a menores de 14 años, salvo que los niños hayan cumplido 11 años de edad y presenten el certificado de que han recibido un mínimo de enseñanza y educación señalado por la ley (Art. 7º de la Ley 56 de 1927).

Las convenciones adoptadas en 1919 por la Conferencia General del Trabajo reunida en Washington, disponen que "no podrán emplearse ni trabajar niños menores de 14 años en establecimientos industriales públicos o privados ni en sus dependencias, salvo los establecimientos donde sólo trabajen los miembros de una misma familia"; y que "queda prohibido hacer trabajar durante la no-

che a niños menores de 18 años", salvo en ciertos casos previstos por la misma Convención. Colombia ratificó esas Convenciones, pero aún estamos esperando que se dicte la ley correspondiente. Con anterioridad a esa ratificación fueron dictadas la ley 48 de 1924 que prohíbe admitir en las panaderías niños menores de 14 años, durante la noche, y la Ley 9a. de 1930, cuyo artículo 21 prohíbe emplear a menores de 17 años en vehículos destinados al servicio nocturno en las poblaciones.

Los Funcionarios del Trabajo deben proveer gratuitamente de una libreta a los obreros menores, en la que conste el nombre, apellido, edad, ocupación, horarios de trabajo y el nombre, apellido, profesión y domicilio de los padres o encargados del menor, y un certificado sobre si éste ha cumplido la obligación escolar o ha recibido enseñanza primaria. (Art. 23 de la Ley 9a. de 1930).

Merecen citarse las leyes de algunos Estados de la Unión Americana que gravan con un 10% de las utilidades líquidas a las empresas que ocupen niños menores de 14 años en sus fábricas.

En cuanto al trabajo femenino, la ley colombiana prohíbe emplear a mujeres embarazadas, en labores insalubres, peligrosas o que exijan esfuerzos perjudiciales a juicio del médico, y en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco horas (Art. 7º de la Ley 56 de 1938). Además, obliga a los patronos a conceder a sus trabajadoras, en la época del parto, una licencia remunerada de ocho semanas (Art. 1º, *ibidem*). Y para evitar el fraude, se establece que la mujer que sea despedida sin justa causa durante el período del embarazo y los tres meses posteriores al parto, tiene derecho a los salarios de noventa días. (Art. 2º Ley 197 de 1938).

Cuando al servicio de una fábrica haya más de cincuenta obreras, está obligado el patrono a fundar una sala-cuna para los hijos de ellas (Art. 2º Ley 48 de 1924), pero varios patronos pueden asociarse para fundar un solo establecimiento de esta clase, en lugar apropiado.

La principal obligación del trabajador es la de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, naturalmente en cuanto éstas no sean contrarias a la moral o a la ley. S. S. León XIII resume así los deberes de los trabajadores: "Poner de su parte íntegra y fielmente el trabajo que libre y equitativamente se ha contratado; no perjudicar en manera alguna al capital, ni hacer violencia personal a sus amos; al defender sus propios derechos, abstenerse de la fuerza y nunca armas sediciones ni hacer juntas con hombres malvados que mañosamente les ponen delante desmedidas esperanzas y grandísimas promesas, a que se sigue casi siempre un arrepentimiento inútil y la ruina de sus fortunas".

Las obligaciones del patrono son: a)- Organizar el trabajo de acuerdo con las normas sobre moralidad, higiene y seguridad; b)- No exigir a sus trabajadores una jornada mayor que la permitida por la ley; c)- Concederles el descanso dominical y las vacaciones;

d)- Pagarles el jornal en la cuantía, forma y término estipulados, en cuanto no pugnen con la ley; e)- Pagar oportunamente las indemnizaciones por accidente de trabajo y las demás "prestaciones sociales".

Pero al lado de esas obligaciones **legales**, hay ciertos deberes que la justicia social y la caridad cristiana imponen a los patronos, especialmente en países en que la legislación del trabajo es incompleta o deficiente. La extensión de esos deberes depende de la fortuna del empresario, la sede de la explotación y otros factores análogos. Así, atentaría contra la justicia social el patrono que, pudiendo pagar el médico y las drogas que necesita un obrero enfermo, negara a éste ese servicio alegando que la ley no lo obliga a ello.

— 0 —

El Código de Policía de Antioquia ordena, bajo fuertes apremios, que en las fábricas en donde trabajen personas de ambos sexos haya una o más matronas o señoritas de reconocida honorabilidad "para que cuiden de que se guarde el mayor respeto a la moral". (Art. 233).

Las disposiciones sobre seguridad del trabajo, son escasas. En general, las leyes dejan al cuidado de los Funcionarios del Trabajo y de los Funcionarios de Policía la reglamentación de este asunto que tiene un carácter más que todo técnico. No obstante, hay algunas normas especiales como la que obliga a instalar timbres de alarma en las minas y a mantener ventilación suficiente en los socavones (Art. 20, Ley 15 de 1925), las que se refieren a seguridad de trabajadores de construcción (Ley 61 de 1939), etc.

Las autoridades de higiene están especialmente facultadas para reglamentar el trabajo, en lo de su Ramo. Así, se han dictado numerosas Resoluciones sobre higiene de los campamentos, talleres, haciendas, yacimientos de hidrocarburos, explotaciones auríferas, etc..

En toda fábrica debe haber un reglamento de higiene aprobado por el funcionario respectivo (Ley 15 de 1925).

— 0 —

Respecto a la jornada de trabajo, rige entre nosotros el Decreto N^o 895 de 1934, que aprobó una Resolución de la Oficina General del Trabajo, reglamentaria de la Convención N^o 1 acordada por la Conferencia General del Trabajo reunida en Washington. Según el Decreto, las horas de trabajo de las personas empleadas en cualquier establecimiento público o privado, no pueden pasar de 8 al día ni de 48 en la semana. Se exceptúan el trabajo de las personas que ocupan puestos de supervigilancia y dirección, o de las personas empleadas en oficios de confianza o de manejo; las labores agrícolas de siembra, recolección o beneficio de frutos y los oficios domésticos que por su naturaleza sean intermitentes.

Hay casos en que se permite un trabajo mayor del indicado, pero en ellos está obligado el patrono a pagar las horas extras con un 25% de recargo con relación al salario normal. La minuta oficial para los contratos con empleados establece que ese recargo será un

50% por el trabajo extraordinario que se efectúe durante la noche.

La jornada de trabajo de los menores de 14 años no puede exceder de 6 horas diarias (Art. 5º de la Ley 48 de 1924).

El fundamento de estas disposiciones salta a la vista. Sin embargo, la limitación de la jornada es reciente. Para apreciar cómo fue de inhumana, en tiempos pasados, la duración del trabajo, basta recordar que en Inglaterra se consideró filantrópica la ley de 1802 que redujo a 12 horas el trabajo de los niños.

El descanso dominical es precepto religioso. No obstante, la organización de la industria y la penuria de los trabajadores impidieron a éstos, durante mucho tiempo, cumplir tan sagrado deber.

En Colombia fue establecido el descanso dominical por la Ley 57 de 1926, modificada por la Ley 72 de 1931. Estas leyes han sido objeto de una adecuada reglamentación, por medio del Decreto Nº 1278 de 1931. Según tales disposiciones "la persona que tenga derecho de exigir a otra el concurso de su capacidad profesional o fuerza productiva, no puede exigirlo ni aceptarlo domingo".

Como la paralización completa del trabajo los domingos sería imposible, la Ley y el Decreto exceptúan algunas empresas o servicios, a saber: aquéllos que no son susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico y por razones que determinen perjuicios al interés público y a la misma industria o al comercio; las industrias que pueden justificar la necesidad o urgencia de un trabajo reducido el domingo, ya sea para la reparación o limpieza indispensable de las máquinas o herramientas, o para impedir la pérdida total o parcial de la materia empleada, o por la necesidad de concluir sin depreciación de los productos, trabajos ya comenzados, o por fuerza mayor; las industrias o comercios que respondan a las necesidades cotidianas e indispensables a la alimentación; y toda industria o empresa que compruebe que el descanso simultáneo en domingo de todo el personal del establecimiento, es perjudicial al público.

Pero establecen que en esos trabajos serán ocupados solamente los obreros y empleados estrictamente necesarios, y que la duración de aquéllos se limitará al tiempo indispensable para llenar el objeto de la labor.

Las empresas que se crean con derecho para exigir **habitualmente** el trabajo total o parcial de los obreros en los días domingos, deben obtener un permiso especial del Ministerio de Trabajo.

Ese descanso dominical es **remunerado** para los empleados y obreros ocupados en trabajos que se realizan por cuenta de la Nación, de los Departamentos o de los Municipios. Pero los empleados u obreros de empresas particulares no tienen derecho a remuneración por el descanso dominical.

Si el obrero está moral y legalmente obligado a descansar el domingo, es apenas justo que se le conceda el salario correspondiente. Muchas empresas otorgan voluntariamente a sus trabajadores el descanso remunerado, con lo cual cumplen una obligación de justicia.

Los empleados y obreros que trabajen **habitualmente** los domingos porque así lo imponen las necesidades de la empresa o del público, tienen derecho a un día de descanso compensatorio en la siguiente semana. Aquellos que han sido ocupados de manera **accidental** el día domingo, tienen derecho a elegir entre el día de descanso, o salario doble por el trabajo dominical. Por último, las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón de las funciones del empleo que desempeñen, no pueden ser reemplazadas sin grave perjuicio para la empresa, tienen derecho a la remuneración doble pero no al descanso compensatorio. No obstante, entre los obreros existe la tendencia a exigir jornal doble y a no aceptar el descanso en día distinto, lo que resulta contrario al espíritu de la ley, que obliga a los patronos a dar y a los obreros a aceptar el descanso a fin de que éstos puedan reparar sus fuerzas.

Los empleados y obreros de los establecimientos, oficinas o empresas oficiales (Art. 2º de la Ley 72 de 1931) y los empleados particulares (Art. 14 de la Ley 10 de 1934), tienen derecho a 15 días de vacaciones remuneradas por cada año de servicios. Las empresas particulares no están obligadas a dar vacaciones a sus obreros. Los reglamentos de muchas de éstas conceden a los obreros ese derecho, en unas partes igual al de los empleados, y en otras por un término menor. En todo caso, la costumbre, que es fuente de la ley, está muy generalizada en esta materia, lo que indica que es tiempo de que legalmente se iguale a los obreros particulares con los que prestan sus servicios a empresas oficiales.

Todos los obreros, sean particulares u oficiales, tienen derecho al descanso remunerado el 1º de enero, el 1º de mayo, el 20 de julio, el 7 de agosto, el 12 de octubre, el 11 de noviembre y el 25 de diciembre (Ley 35 de 1939).

— 0 —

El salario es la remuneración que el trabajador recibe por su aporte a la obra de la producción. Entre nosotros se denomina sueldo la remuneración debida a los empleados, y jornal la que se paga a los obreros.

El salario puede ser fijo o a destajo. Se acostumbra estipular, en ciertos casos, una remuneración en parte fija y en parte proporcional a la labor del trabajador, o a las utilidades.

Distínguese el salario real del nominal. Este es la suma de dinero que el trabajador adquiere. Aquél se aprecia de acuerdo con el poder adquisitivo del dinero que recibe.

Es, por último, individual y familiar. El primero es el que se estipula sin considerar las cargas familiares del trabajador. El segundo es el suficiente para atender a la sustentación del obrero y de su familia, teniendo en cuenta lo que al hogar entra por razón del trabajo de la mujer y los hijos (salario familiar colectivo), o prescindiendo del aporte económico que éstos pueden suministrar (salario familiar absoluto).

Los comunistas, que consideran el provecho percibido por los patronos como un despojo a los obreros, aspiran a la total abolición del régimen del asalariado. La Iglesia Católica enseña que ni el capitalismo ni el salariado son, en sí mismos, injustos, pero combate los excesos de aquel y orienta su doctrina y su acción hacia la pacífica y paulatina sustitución del salario por un sistema que permita a los trabajadores una participación más efectiva en los beneficios de la empresa. Así, dice S. S. Pío XI: "... juzgamos que, atendidas las condiciones modernas de la asociación humana, sería más oportuno que el contrato de trabajo algún tanto se suavizara en cuanto fuese posible por medio del contrato de sociedad, como ya se ha comenzado a hacer en diversas formas con provecho no escaso de los mismos obreros y aún de los patronos". (Quadragesimo Anno).

Una simple asociación entre patronos y obreros, en que la remuneración de éstos se fije de acuerdo con los beneficios sociales, ofrece para el trabajador la desventaja de que tales beneficios son muchas veces inciertos y sólo pueden liquidarse por períodos más o menos largos. La combinación del sueldo o jornal fijo con una participación en las utilidades es más viable y satisface las aspiraciones del Pontífice. Merece citarse, a este propósito, el Código Chileno que "obliga a los establecimientos industriales y comerciales a destinar una cantidad no inferior al 20% de su utilidad líquida para gratificar a sus empleados" (8). Esa gratificación está limitada a un máximo del 25% de cada sueldo. Los obreros sindicalizados también tienen derecho a una participación en los beneficios, en Chile.

En algunos países, las empresas acostumbran dar a sus trabajadores acciones de capital o acciones de beneficios. No sería del caso que nuestros grandes industriales, aquellos que pagan al fisco enormes sumas por concepto de impuesto sobre exceso de utilidades, pensarán en la posibilidad de aumentar en aquella forma la remuneración de sus servidores? Esa sobre-remuneración, previa y convenientemente reglamentada, permitiría a los trabajadores hacer algún ahorro, y el Estado que tiene entre sus primordiales fines la tutela de éstos— encontraría justa la disminución de impuestos, porque el detrimento fiscal quedaría compensado con los efectos sociales de tal medida.

El salario familiar es ahora tema de mucho momento en Antioquia, por la Ordenanza que lo establece a favor de los servidores departamentales y por el Acuerdo —objetado por la Alcaldía— mediante el cual se crea el subsidio familiar para los empleados y obreros del Municipio de Medellín.

Esta es una iniciativa católica, acorde con los principios de la doctrina social cristiana que reconoce en la familia el origen y la base de toda la organización social y considera la vida doméstica como el medio más apto para elevar el nivel intelectual y moral de la clase proletaria.

(8) Walker Linares. Obra citada. Pag. 238

S. S. León XIII dijo en la **Rerum Novarum** que “el salario no debe ser insuficiente para la subsistencia de un obrero frugal y de buenas costumbres”. Creyeron algunos que tal norma excluía el salario familiar, pero si se considera que en la Encíclica se habla continuamente de la necesidad de robustecer la familia proletaria, resulta claro que el espíritu de la “Carta Magna de los Obreros” pregona lo contrario de lo que afirmaron tales intérpretes. Al referirse a esta cuestión en su **Quadragesimo Anno**, afirma categóricamente S. S. Pío XI que “hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia”.

Como los patronos podrían negarse a aceptar trabajadores casados, se ha acudido al sistema de los subsidios.

“Para que el salario familiar pueda establecerse en condiciones prácticas, dice el Profesor Walker Linares, es necesario crear las cajas de compensación; así se ha hecho con éxito en diversos países tales como Francia y Bélgica; estas cajas son instituciones que reciben cuotas de distintos patronos, las cuales forman con ellas un fondo común que se reparte en seguida como subsidio entre los trabajadores que tienen carga de familia; el sistema más frecuente para fijar la cuota de los patronos es el de un porcentaje sobre el total de los salarios pagados por aquéllos. La afiliación a las cajas de compensación se ha hecho obligatoria en Francia por la ley de 11 de marzo de 1932, pudiendo los patronos elegir libremente la caja de su agrado. En Bélgica ya existía un sistema análogo al francés, desde la ley del 4 de agosto de 1930. En Italia, por acuerdo interconfederal de las industrias se ha creado una caja cuyas entradas son el uno por ciento de los salarios inferiores a cuarenta horas semanales que paga el obrero y una contribución patronal idéntica, más el 5% del salario percibido más allá de las cuarenta horas semanales que paga el obrero, con una imposición igual del empleador”. (9).

El subsidio familiar no es un privilegio sino una forma de remuneración adecuada a las condiciones del trabajador. El privilegio implica gracia concedida a una persona o un grupo de personas, en forma que los demás no puedan ponerse en condiciones de adquirirla. Y todo trabajador está en capacidad de contraer matrimonio y obtener, así, el subsidio.

Los que hablan de privilegio en este caso no piensan que con ese criterio sería inconstitucional toda la legislación del trabajo porque ésta otorga auxilios especiales a una clase social. Mayor privilegio habría en los jornales **uniformes**, pues los trabajadores solteros, sin cargas familiares, se hallan en mejores condiciones económicas que los casados. Por lo demás, los trabajadores casados tienen, por regla general, un mayor sentido de la responsabilidad, que conduce a que su trabajo sea más efectivo y digno, por lo mismo, de mejor remuneración.

Respecto a la cuantía del salario mínimo, quiero transcribir

(9) Obra citada. Pag. 196

los siguientes artículos del Código de Malinas, en que se halla sintetizada la doctrina católica sobre la materia:

enfermedad, vejez y paro, es el salario mínimo debido en justicia por el patrono.

“Art. 115.- El salario mínimo no agota las exigencias de la justicia: por consiguiente, por encima del salario mínimo, diversas causas principales deben producir, ya en justicia, ya en equidad, un aumento, y son:

“a)- Una producción más intensa y abundante, más perfecta o más económica que la normal;

“b)- La prosperidad más o menos grande de la empresa en que el obrero trabaja”.

Sobre la **fijación legal** del salario, conviene recordar que el Emperador Diocleciano señaló salarios **máximos** para proteger a los patronos. En la Edad Media se dictaron otras leyes en el mismo sentido, especialmente en Francia, en España (bajo el reinado de Pedro el Cruel) y en Inglaterra. Una ley de Jorge III fijó el **máximum** de los salarios de los sastres de Londres y los Tejedores de Spitalfield. (10)

Pero ese criterio ha variado. Ahora se busca proteger a la clase obrera, que es la más necesitada de la ayuda estatal. Por eso, en casi todas las naciones se fija el **salario mínimo** que el patrono debe pagar. En algunas partes (Uruguay y varios Estados de la Unión Americana) tal fijación la hace la ley. En otros países, el salario mínimo lo determinan ciertos Tribunales arbitrales, o Consejos en que tienen voz los empresarios y obreros etc. (Australia, Francia, Inglaterra, México, etc.). Este último sistema es el más indicado pues la ley no es medio suficientemente flexible para acomodarla a las variaciones que el costo de la vida impone en la fijación de tales salarios.

Algunas empresas particulares tienen la costumbre de señalar el jornal mínimo de acuerdo con los índices del costo de la vida elaborados por el Banco de la República o por la Contraloría General. El Municipio de Medellín señala, por medio de Acuerdo, el salario mínimo de sus servidores.

Nuestra ley 129 de 1931 ratificó la Convención adoptada en Ginebra, en 1928, por la Conferencia General del Trabajo, según la cual deben establecerse “métodos que permitan fijar la tasa de jornal mínimo de los trabajadores empleados en industrias, y especialmente en las industrias a domicilio, que no posean sistemas eficaces para fijar los salarios mediante contratos colectivos o de otra manera, y donde los salarios sean excepcionalmente bajos”. Esta Convención no ha sido reglamentada.

Pero no es en la industria sino en la agricultura donde se hace más urgente —y podríamos agregar: angustioso— el señalamiento de los salarios mínimos. En muchas regiones de Colombia se pa-

(10) Balella. Obra citada. Pag. 271

gan a los trabajadores del campo jornales tan bajos que quien los califique de inhumanos se queda corto.

La gran preponderancia que el trabajo femenino está adquiriendo, principalmente por motivo de la guerra, y el temor —muy fundado— que se abriga sobre la competencia que por tal causa va a suscitarse entre hombres y mujeres, deben movernos a pensar en la conveniencia de igualar la remuneración de unos y otras cuando ejecutan un trabajo igual. El Tratado de Versalles recomendó esta medida, que no sólo es justa porque en muchas labores es más efectivo el trabajo femenino que el masculino, sino adecuada para que el patrono —obligado a pagar salario igual— pueda escoger libremente mayor necesidad del empleo. Así, solamente las mujeres que tenga mayor necesidad del empleo. Así, solamente las mujeres que lo necesiten abandonarán los cuidados del hogar —que es donde el orden natural las reclama— y las que trabajan por capricho, o por obtener medios destinados a satisfacer afanes de lujo y no las necesidades vitales, dejarán el campo a quienes verdaderamente viven del producto de su trabajo diario.

Según la ley colombiana (Art. 21 de la Ley 83 de 1931) “los sueldos y salarios deben ser pagados por períodos iguales y vencidos, en moneda legal”. Con la aplicación de este precepto se evita la explotación del obrero por el **truck system**, es decir, por el medio de obligarlos a comprar en comisariatos de la empresa los viveres, vestuario etc.. Pero ello no implica prohibición de establecer proveedurías para los trabajadores que voluntariamente quieran abastecerse en ellas, con lo cual se presta a los obreros un buen servicio, especialmente cuando se trata de empresas que funcionan en sitios alejados de los centros mercantiles.

Las normas del derecho común han sido modificadas en cuanto a la prescripción de los salarios. Estos prescriben en 4 años (Art. 4º., Ley 165 de 1941).

Los sueldos y salarios que no exceden de \$ 40,00 son inembargables. Los trabajadores tienen prelación para el pago de sus salarios y ningún Pagador puede retener parte alguna de sueldos o jornales, sin orden judicial o de una Cooperativa (Ley 165 de 1941).

—0—

Pero el patrono debe al trabajador, además del sueldo o jornal, algunos auxilios o prestaciones que la ley reconoce a éste por causa de ciertos riesgos inherentes al oficio. Me refiero a las indemnizaciones por accidente, a los auxilios de enfermedad y cesantía, al seguro de vida, a las pensiones de jubilación.

—0—

Todas las empresas industriales, agrícolas, de comercio o de cualquiera otra naturaleza, de carácter permanente y que tengan una nómina de sueldos o salarios de \$ 1.000,00 mensuales o más, deben efectuar a su cargo el seguro colectivo de sus empleados y obreros.

Las empresas particulares que tengan un capital mayor de \$ 50.000,00 y cumplan otros requisitos, pueden constituirse en aseguradoras de sus empleados y obreros. Las demás deben contratar el seguro con compañías que estén debidamente autorizadas por la Superintendencia Bancaria para celebrar negociaciones de esta clase.

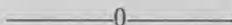
La cuota del seguro de vida colectivo es proporcional al tiempo de servicios del empleado u obrero, y se paga a razón de un mes de sueldo por cada año de servicios. En ningún caso, el valor total de la cuota puede ser inferior al último sueldo devengado en un año. Los trabajadores que devenguen un sueldo anual que sea o exceda de \$ 4.200,00 tienen derecho a un seguro por la suma de \$ 3.000,00 (Ley 166 de 1941).

El derecho al seguro caduca en caso de retiro voluntario del trabajador. Cuando se le despide, o cuando el retiro obedece a enfermedad, el seguro subsiste durante 3 meses. Pero si la enfermedad es profesional, rige por 6 meses a partir de la fecha en que el trabajador deje de prestar sus servicios.

Al trabajador debe expedírsele un certificado personal de su seguro de vida.

La ley dispone que el seguro se pague con una casa de habitación cuando los beneficiarios son la cónyuge sobreviviente y alguno o algunos de los hijos menores que no sean dueños o condueños de un inmueble, y el valor del seguro que corresponda a los hijos y a la cónyuge sea mayor de \$ 300,00 y menor de \$ 1.000,00 (Ley 166 de 1941).

Las disposiciones sobre seguro de vida colectivo obligatoria han sido objeto de una sólida reglamentación, y entre todas las normas del trabajo son las que menos dificultades han ofrecido en la práctica.



Los empleados particulares que por enfermedad se incapaciten para trabajar, tienen derecho a un auxilio hasta por 120 días, así: las dos terceras partes del sueldo, durante los primeros sesenta días, la mitad durante los 30 días siguientes y la tercera parte durante los últimos 30 días.

Los empleados y obreros oficiales tienen derecho a un auxilio de enfermedad, equivalente a la mitad del sueldo, hasta por 6 meses.

La ley no otorga este auxilio a todos los obreros de empresas particulares. Las empresas de explotación de hidrocarburos y las empresas mineras radicadas en el Chocó no pueden despedir a sus trabajadores enfermos sino cuando éstos "hayan completado su convalescencia, o mediante la indemnización, por lo menos, de dos meses de salario y de los gastos de transporte al primer centro poblado donde haya médicos y hospitales" (Leyes 4a. y 26 de 1921).

Esas mismas compañías y los empresarios agrícolas de la Zona Bananera, están obligados a dar asistencia médica y hospitalaria y a suministrar drogas a sus trabajadores enfermos. Los de la construcción tienen derecho a asistencia médica y hospitalaria hasta por tres meses (Ley 61 de 1939).

Por último las empresas que ocupen más de cuarenta trabajadores están obligadas a prestarles servicios médicos.

Como puede verse, la legislación colombiana es muy deficiente en esta materia. El suministro de drogas y servicios médicos a los trabajadores es uno de esos deberes que impone la justicia social cuyas sanciones son muchas veces más efectivas que las de la ley positiva.

En cuanto a las enfermedades profesionales, la Ley 129 de 1931 aprobó la Convención acordada en la séptima reunión de la Conferencia General del Trabajo, que se efectuó en Ginebra en 1925, mediante la cual todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo quedaron comprometidos "a garantizar a las víctimas de enfermedades resultantes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización basada en los principios generales de la reglamentación oficial acerca de la reparación de los accidentes de trabajo". Según dicha Convención, la intoxicación por el plomo o el mercurio, sus amalgamas y componentes; las consecuencias directas de tales intoxicaciones, y el antrax o infección carbónica, deben considerarse como enfermedades profesionales.

Hasta la fecha, esa Convención no ha sido reglamentada en Colombia.

La legislación colombiana sólo se refiere a las enfermedades profesionales en el caso del seguro de vida, para hacerlo obligatorio hasta por 6 meses después del retiro del trabajador, si este retiro obedece a una de dichas enfermedades. Los servidores del Departamento de Antioquia que se incapaciten por causa de enfermedad profesional tiene derecho a un año de salario. (Ordenanza 14 de 1944).

—0—

Si el empleado u obrero es víctima de un accidente de trabajo, si forma parte del personal de ciertas empresas taxativamente enumeradas por la Ley 57 de 1915, y si estas empresas poseen un capital mayor de \$ 1.000.00, tiene derecho a la reparación por accidente de trabajo.

Con anterioridad a las leyes que obligan a los empresarios a reconocer estas indemnizaciones, el empleado u obrero que sufriera un accidente sólo podía exigir indemnización al patrono en caso de demostrar culpa por parte de éste, invocando para ello las disposiciones de la legislación común sobre responsabilidad civil. Pero cada empresa tiene sus riesgos propios y no es justo que el industrial, que pone ese riesgo, quede exento de indemnizar los accidentes que por tal causa se producen.

Todas las legislaciones de los países civilizados establecen hoy la indemnización por accidente de trabajo, sin necesidad de que el obrero demuestre que hubo culpa por parte del patrono.

La indemnización se fija de acuerdo con la incapacidad que el suceso haya producido. Si ésta es permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una indemnización que fluctúa entre dos meses y un año de salario. Si es permanente total, debe pagarse una indemniza-

ción equivalente a dos años. Si el accidente produce la muerte del trabajador, el patrono está obligado a pagar una indemnización equivalente a un año, pero si reconoce el seguro de vida queda exento de aquélla. Si la incapacidad es transitoria, el trabajador tiene derecho a las dos terceras partes de su salario durante el tiempo en que dure aquélla.

La jurisprudencia ha interpretado las normas legales en el sentido de que en los casos de incapacidad parcial o total, el trabajador tiene derecho también a las dos terceras partes del salario durante todo el proceso de curación.

El derecho a cobrar la indemnización prescribe en cuatro años.

Todos los trabajadores accidentados, aunque pertenezcan a empresas no obligadas a reconocer indemnización por accidentes de trabajo, tienen derecho a los auxilios médicos, a las drogas y al tratamiento adecuado para su curación.

El mayor reparo que puede hacerse a la legislación colombiana sobre accidentes de trabajo, es que no rige para los trabajadores agrícolas sino en el caso de que en la respectiva hacienda se emplee maquinaria y el accidente ocurra por causa del manejo de ésta. Al ratificar la Convención acordada por la Conferencia General del Trabajo en su tercera reunión efectuada en Ginebra en 1921, Colombia se comprometió "a hacer extensivas a todos los trabajadores agrícolas las ventajas de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de los accidentes causados por el trabajo u ocurridos durante el trabajo". Pero nuestro legislador no ha cumplido aun ese compromiso.

— 0 —

En Colombia existe un gran número de trabajadores favorecidos con pensiones de jubilación. En general, a estas pensiones sólo tienen derecho ciertos funcionarios, empleados y trabajadores públicos. Para trabajadores particulares, existe la ley 1ª de 1932, que concede a los empleados y obreros que hayan servido 20 años, continua o discontinuamente, en una empresa férrea particular, una pensión mensual vitalicia. Tal pensión existe también, por mandato de la misma ley, a favor de los empleados y obreros de las empresas ferroviarias oficiales.

Entre los empleados públicos nacionales, están favorecidos con pensiones de jubilación los miembros del Organismo Judicial, del Ministerio Público y de lo Contencioso-Administrativo y sus empleados y subalternos, los miembros de la banda de música de la Policía Nacional, los trabajadores de la imprenta nacional, los maestros de escuela primaria y los profesores de enseñanza secundaria, los médicos que hayan servido en los lazaretos o en el Ramo de Higiene y los empleados del Ministerio de Correos y Telégrafos, etc.

— 0 —

La ley colombiana permite a cualquiera de las partes dar por terminado el contrato de trabajo, excepto cuando se haya estipulado un plazo.

En caso de despido, los obreros no tienen derecho al llamado auxilio de cesantía, pero la jurisprudencia, interpretando con criterio social los textos de la ley civil relativos a la terminación del contrato de arrendamiento de servicios, ha sentado la doctrina de que en tal caso, debe pagarse al obrero el jornal correspondiente al período de tiempo que regule los pagos. Así, si la empresa paga jornales semanalmente, el trabajador tiene derecho a una semana de jornal, o a una década si el pago es cada 10 días, etc. Los obreros ocupados en empresas públicas o privadas de construcción, fueron especialmente beneficiados por la ley 61 de 1939, con un auxilio de cesantía equivalente a tres jornales por cada mes de trabajo, auxilio que no puede rebajar, en ningún caso, del jornal correspondiente a una semana. Los obreros de las carreteras nacionales gozan de este mismo beneficio (Ley 3 de 1943). Los de la imprenta y de la litografía nacionales que habiendo servido un año continuo en dichos Ramos quedaren cesantes por causas distintas a la mala conducta o faltas en el servicio debidamente comprobadas, o por renuncia voluntaria, tienen derecho a un mes de sueldo por cada año de servicios (Ley 63 de 1943). El Departamento de Antioquia y el Municipio de Medellín, han concedido también auxilio de cesantía a sus obreros, aún en el caso de retiro voluntario.

La Ley 10 de 1934 estableció a favor de los empleados particulares el auxilio de cesantía, equivalente a un mes de sueldo por cada año completo de servicios.

Por regla general, los empleados públicos no gozan de igual derecho. A algunos de ellos se lo conceden ciertas disposiciones especiales. Así, los empleados y funcionarios del Órgano Judicial, los del Ministerio Público y los de lo Contencioso-Administrativo y sus respectivos subalternos tienen derecho a este auxilio. (Ley 22 de 1942).

La aplicación de la Ley 10 de 1934 ha dado origen a conflictos por la dificultad de determinar si el trabajador tiene el carácter de empleado o de obrero. Para obviar este inconveniente, el Ministerio del Trabajo, organizó el funcionamiento de Comisiones Clasificadoras que, a petición de los patronos o de los trabajadores, estudian las condiciones de éstos y deciden quiénes son empleados y quiénes son obreros.

La jurisprudencia del Departamento Nacional del Trabajo y de los distintos Juzgados y Tribunales de la República ha contribuido, más que las Comisiones Clasificadoras, a aclarar la situación de muchos trabajadores que desempeñan labores cuya apreciación, para estos efectos, resulta difícil. En ciertos casos, la misma ley ha hecho la clasificación, como ocurre con el de los choferes mecánicos (Ley 57 de 1942), y los barberos, peluqueros y manicuristas (Ley 166 de 1941).

En muchas empresas particulares se ha estado dando aplicación a la Ley 48 de 1942, que las autoriza para pagar a sus emplea-

dos, previa liquidación que se debe hacer de acuerdo con éstos, el auxilio de cesantía hasta la fecha de la respectiva operación. Esta norma legal ha venido a desvirtuar por completo la función social de ese auxilio, pues no hay duda alguna de que el Legislador lo impone con el fin de que el empleado despedido tenga medios de atender a sus necesidades mientras consigue otro empleo. Efectuando la liquidación cuando el empleado conserva su puesto y su situación es más o menos boyante, puede éste caer con facilidad en la tentación de dilapidar ese dinero o invertirlo en gastos que no sean estrictamente necesarios, y así, en caso de quedar cesante, no dispondrá de tal recurso.

Es justa la tendencia que se observa en el sentido de que el auxilio de cesantía se pague también en caso de retiro voluntario. En realidad, muchos empleados que no están a gusto en su empleo, no se atreven a renunciar por el temor de perder este auxilio y entonces se dedican a cometer faltas leves que no justifican el despido pero que al fin inducen al patrono a prescindir de sus servicios, reconociéndoles la cesantía. Los empresarios, por su parte, pueden desarrollar una labor análoga, que obligue al empleado a renunciar.



Del análisis de nuestra dispersa y deficiente legislación del trabajo surgen estas conclusiones: a)- Al margen de esas leyes tutelares quedan numerosos trabajadores, generalmente los que prestan sus servicios a empresas de reducido capital; b)- Aun entre los trabajadores favorecidos con las normas generales sobre previsión social, hay unos más beneficiados que otros. Basta citar la diferencia que existe entre los derechos de los empleados y los de los obreros; c)- Las leyes protectoras del trabajo han perjudicado a las mujeres casadas y a los empleados y obreros de alguna edad o de salud precaria, a quienes las empresas rechazan porque el cumplimiento de esas leyes resultaría más gravoso para ellas.

Hay un medio que permite extender a los trabajadores de todas las empresas, sean cuales fueren el capital de éstas y la edad y condiciones de salud de aquéllos, los auxilios o prestaciones sociales. Me refiero al seguro social obligatorio, implantado en casi todas las naciones.

En Alemania lo estableció Bismark en 1883, como prevención contra el comunismo. En Inglaterra fue establecido en 1911. En los Estados Unidos existe desde 1935 para los servidores del gobierno federal. En Chile en 137. Existe, además, en México, Ecuador, Argentina, Brasil Venezuela y Uruguay.

El seguro social obligatorio tiende a cubrir los riesgos de enfermedad, maternidad, vejez, invalidez, accidentes, paro, etc.

Según Stein, "la idea es sencilla: para proteger a los trabajadores y a sus familias contra los riesgos inherentes a las condiciones de trabajo y de vida —las enfermedades, los accidentes, la invalidez, la pérdida prematura del sostén de la familia— conviene agrupar a los trabajadores en organismos de seguro que, sin perseguir fi-

nes lucrativos, se preocuparan únicamente de proteger contra los riesgos y servir prestaciones de seguro". (11)

Para el efecto, se establece un fondo suministrado por los patronos, los trabajadores y el Estado. Cada cual debe contribuir con el porcentaje que señala la ley. Ese fondo lo administra una entidad autónoma, que se encarga de pagar todos los auxilios, pensiones e indemnizaciones.

La única prestación que deben pagar exclusivamente los patronos —y así está admitido en todos los países— es la indemnización por accidentes de trabajo, porque esa indemnización se concede por razón del riesgo profesional creado por el mismo empresario.

La principal objeción que se ha opuesto al seguro social consiste en que el Gobierno cae muy fácilmente en la tentación de obligar a las cajas de seguro a suscribir empréstitos con los fondos que manejan. Pero esto puede evitarse con una reglamentación que otorgue plena autonomía a la entidad que administre tales dineros, elevando a cánón constitucional, si ello es preciso, la prohibición al Gobierno de atentar contra esa autonomía.

La caja debe tener sucursales en todos los lugares donde ello sea necesario, a fin de facilitar a los trabajadores el reconocimiento y pago de las prestaciones respectivas.

En ningún país se ha establecido de una vez el seguro social completo. Generalmente, el primer servicio que se establece es el de enfermedad-maternidad, que incluye asistencia médica, suministro de drogas, y pago de determinada suma mientras el obrero u obrera se pone en condiciones de reincorporarse al trabajo. Establecido ese servicio se implanta el de invalidez-vejez, y así sucesivamente.

Para los patronos tiene este sistema la ventaja de que es la entidad encargada de administrar los fondos del seguro la que paga las prestaciones. Así se evitan los enojosos conflictos que son tan frecuentes por este motivo entre empresarios y trabajadores.

Para los empleados y obreros el seguro social ofrece ante todo la ventaja de que los favorece a todos y en igual medida. Además, el sistema hace posibles ciertos servicios a que no están obligados legalmente los patronos.

Con los fondos del seguro se pueden realizar obras de gran utilidad social como la construcción de habitaciones baratas para los trabajadores, el establecimiento de empresas que se relacionen con la higiene y salubridad (plantas de pasteurización, mataderos) etc. etc..

En Colombia existen cajas de previsión para empleados de algunas entidades públicas (Órgano Judicial, Policía Nacional, Ministerio de Correos y Telégrafos, Departamento de Cundinamarca etc.). Es hora ya de generalizar tan benéfico sistema.

—O—

(11) Informe al Ministerio del Trabajo. BOLETIN DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO. N.º 81.

La Legislación del Trabajo a la Luz de la Doctrina Social Cristiana

Hay ciertas disposiciones legales destinadas a proteger a los trabajadores nacionales contra la competencia de los extranjeros, y a amparar a los empleados y obreros colombianos que presten servicios en el exterior. Así, la legislación colombiana establece el principio de que, en igualdad de circunstancias, no pueden concederse a los empleados extranjeros mayores garantías o ventajas que las otorgadas a los nacionales (Ley 10 de 1934, Art. 17). Cuando en una empresa haya empleados, contratistas y obreros permanentes de distintas nacionalidades, que desempeñen unas mismas funciones, los empleados contratistas y obreros nacionales tendrán derecho a exigir remuneración y condiciones iguales, y pago en la misma moneda (Ley 149 de 1936). Por igualdad de circunstancias se entiende en este caso "la equivalencia en la capacidad de trabajo". Para estos efectos se considera como nacional el empleado u obrero extranjero establecido en Colombia por 10 años o más y al extranjero casado con persona colombiana.

Ninguna empresa industrial, agrícola, de comercio o de cualquiera otra naturaleza cuya nómina de sueldos sea o exceda de \$ 1.000,00 mensuales puede ocupar a empleados, contratistas u obreros extranjeros en cantidad mayor de 10% del personal de contratistas y obreros y el 20% del personal de empleados. En el valor total de la nómina de dichas empresas debe corresponder el 70% a empleados colombianos y el 80% a contratistas y obreros también colombianos.

La Ley 251 de 1938 autorizó al Gobierno para nombrar tutores remunerados a los trabajadores colombianos residentes en el exterior.

—0—

La aplicación de las leyes del trabajo puede dar lugar a conflictos individuales o colectivos.

Nuestra Constitución garantiza el derecho de huelga "salvo en los servicios públicos".

La ley no ha definido aún cuáles son los servicios públicos en que la huelga es prohibida.

El ejercicio de la huelga está reglamentado entre nosotros por las leyes 78 de 1919 y 21 de 1920. Se permite la cesación colectiva de trabajo cuando el objeto de ella sea mejorar las condiciones retributivas de éste, tales como jornales o salarios, horas de trabajo, condiciones higiénicas etc., o sostener las condiciones actuales cuando se trata de desmejorarlas, y siempre que la huelga se efectúe y se sostenga en forma pacífica.

El procedimiento que ordena la ley colombiana es muy conocido. Basta recordar que no puede haber suspensión de trabajo sin que las diferencias se hayan sometido a conciliadores y que si la conciliación no produce resultados, trabajadores y empresarios pueden someter a arbitramento la decisión de los puntos controvertibles.

El arbitraje es obligatorio en las siguientes empresas, a las

cuales están ligadas la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos: 1º.- Medios de transporte, que comprenden los ferrocarriles, los tranvías, los buques fluviales y los buques marítimos; 2º.- Acueductos públicos; 3º.- Alumbrado público en las poblaciones; 4º.- Higiene y aseo de las ciudades y 5º.- Explotación de minas de la Nación.

La Ley 24 de 1940 dispone que si en un conflicto colectivo relacionado con la navegación fluvial, las partes se niegan a constituir el Tribunal de Arbitramento, o si éste no puede dictar su fallo por mayoría, el Presidente de la República nombra un Tribunal Arbitral, compuesto de tres personas, para que decida en definitiva el asunto.

La Magistratura del Trabajo existe en Italia, en algunos Estados de Australia y en otros países, en donde la huelga está prohibida. Esos Tribunales pueden revisar las convenciones colectivas, a petición de los patronos o de los obreros, aumentar salarios etc. etc.

Las huelgas de solidaridad están prohibidas.

Sobre la legitimidad de la huelga, dice el Código de Malinas: "El interés general es el primer criterio que permite apreciar la legitimidad o ilegitimidad de toda suspensión concertada de trabajo. A este criterio debe añadirse el respeto de la justicia y de la caridad. A este interés general hay que atender más inmediatamente cuando se trata de funciones directamente instituídas para el bien del país y de empresas, aun de empresas privadas, que proveen a necesidades comunes, que proporcionan artículos o servicios de primera necesidad. Algunas funciones son de tal modo indispensables para la sociedad, que no se vislumbra apenas hipótesis que haga legítima la huelga".

Los conflictos individuales de trabajo se tramitan entre nosotros ante la justicia ordinaria, por el procedimiento verbal.

El Acto Legislativo N° 1 de 1940 autorizó a la ley para crear la jurisdicción del trabajo.

Esa jurisdicción es conveniente por muchas razones, entre ellas la necesidad de formar un personal de Jueces especializado en la materia, la mayor rapidez que se conseguiría en la tramitación de los litigios sobre trabajo, etc..

La aplicación de las leyes sobre el trabajo está encomendada en Colombia al Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social. El Ministerio puede, por conducto de las respectivas dependencias, imponer sanciones a los que infrinjan las leyes sobre higiene, seguridad el trabajo, descanso dominical, etc.; absolver consultas sobre interpretación de las leyes sociales, y sus conceptos tienen el carácter de "doctrina legal más probable"; intervenir en los conflictos colectivos y servir de mediador en los conflictos particulares, etc.

La Legislación del Trabajo a la Luz de la Doctrina Social Cristiana

Aunque deficiente y muy incompleta, la legislación del trabajo ha producido entre nosotros abundantes frutos de justicia so-



cial. Pero las leyes no bastan por sí solas para resolver los graves problemas sociales. Es necesario que patronos y obreros se ciñan, cada vez más estrictamente, a los principios de la justicia social, y que aquéllos no olviden los preceptos de la caridad cristiana. A todo adelante de la legislación del trabajo debe preceder un mejoramiento de las costumbres, porque “las leyes, sin las costumbres, son vanas”.

Luis Isaza Gaviria

(Especial para “Universidad Católica Bolivariana”)

