

Estudio del proyecto de Código del trabajo y de la prevision social

POR

BRUNO LEUSCHNER

(Conferencia dada en el Instituto de Ingenieros el 2 de Diciembre de 1921)

Al estudiar el proyecto de Código del trabajo, es necesario estudiar primero los fines que persigue el Gobierno al presentar este Código a la consideración del Congreso Nacional.

Fundamenta el Gobierno la presentación del Código en el Artículo XIII del Tratado de Paz de Versalles el cual dice que la paz universal se puede establecer únicamente sobre la base de la justicia social, que hay condiciones de trabajo que son una injusticia, y las cuales hay que modificar, como ser: reglamentación de la jornada de trabajo, semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el chomage, garantía de salario que asegure condiciones convenientes de existencia, protección de los trabajadores contra enfermedades generales o profesionales, accidentes del trabajo, protección de niños y adolescentes y de mujeres, pensiones de vejez e invalidez, defensa de trabajadores ocupados en el extranjero, afirmación de la libertad de asociación sindical, enseñanza profesional técnica y otras medidas análogas.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de Washington, se aprobaron los siguientes proyectos de convención.

Sobre jornada de 48 horas semanales, desocupación o paro forzoso, trabajo nocturno de menores, trabajo de las mujeres, edad de admisión de los niños en la industria, empleo de las mujeres antes y después del alumbramiento.

En la 2.^a Conferencia Internacional del Trabajo en Jénova (15-Junio-1920) se aprobaron convenciones sobre edad de admisión de los menores en el trabajo

de los navíos, sobre contratación y colocación de los marinos, sobre indemnizaciones por naufragios a la tripulación de a bordo; y recomendaciones sobre la jornada en la industria pesquera y en la navegación interior; «seguro contra la desocupación» y sobre combate de las enfermedades venéreas.

Dice más adelante que el Tratado de Paz de Versalles establece que cada uno de los miembros se obliga a someter en el plazo de un año a partir de la clausura de la Conferencia, la recomendación o proyecto de convención a la autoridad o autoridades competentes con el fin de se convierta en ley, o se adopten medidas de otro orden.

El infrascrito no se encuentra en situación de opinar acerca de si este acuerdo de la Sociedad de las Naciones envuelve para el Congreso Nacional la obligación de aceptar este Código, y además esta materia se sale del marco de este Estudio.

Continúa dando los motivos que dieron origen a este Código, y consigna entre ellos.

1.º Que el Tratado de Paz de Versalles, y la Conferencia de Washington establecieron un mínimo de legislación social que ningún país del mundo puede desconocer sin perder el decoro de nación civilizada.

2.º Que la sabia política de previsión y de seguro que los países de mayor cultura han adoptado desde mediados del siglo pasado, ha permitido solucionar la mayoría de los problemas del trabajo evitando reivindicaciones violentas de derechos hoy indiscutidos.

Acerca de esta afirmación es necesario decir unas cuantas palabras. Parece muy temerario el decir que hayan sido tomadas medidas que hayan permitido solucionar la «mayoría» de los problemas del trabajo, son problemas que en realidad no han encontrado solución, pues en todo el mundo están en aguda crisis. Los resultados obtenidos por la legislación social en Alemania, país que talvez marcha la vanguardia, son muy deficientes, así en cuanto a los seguros de invalidez y vejez se ha tratado de pagar 1/3 de la suma que una persona robusta pudiera ganar en ese oficio en esa región. El promedio de las rentas anuales hasta 1909 alcanzaba en Alemania a 166 Marcos, lo que dá aproximadamente 0,55 m. al día (de trabajo).

3.º Que es innecesario pasar revista a la legislación mundial sobre la materia; que basta consignar el hecho de que las legítimas aspiraciones del proletario se han cristalizado en principios básicos definidos en todas las legislaciones sociales de los países cultos.

4.º Que las orientaciones hondamente democráticas que animan a los gobiernos del presente son una razón más que nos debe mover a la dictación de una le-

gislación social completa, a fin de que nuestro país ocupe en el concierto de las naciones cultas, el lugar que le corresponde.

5.º Que la realización de una política interior de explotación de nuestra enorme riqueza nacional, en el futuro exigirá mayores elementos de trabajo que nuestra escasa población no nos proporciona; y las corrientes inmigratorias de hombres y capitales de que será necesario proveerse resistirán a venir a un país que careciera de una legislación social que dé seguridades y protección a los obreros y tranquilidad a los capitales.

6.º Que en los países de deficiente legislación son muy frecuentes las huelgas. Que estos conflictos disminuyen estando bien reglamentadas las relaciones económicas.

Es posible que se eviten huelgas cuando las relaciones entre el capital y el trabajo están bien reglamentadas, al comparar el número de huelgas en el extranjero con el número en Chile, hay que observar dos cosas, no sólo hay que contar el número de huelgas, sino el número de obreros que la ejercen; en los países en que hay trato colectivo, una huelga de un gremio equivale a una gran cantidad de las nuestras. Por otra parte, el período álgido de las huelgas en Chile empezó el año 1904, precisamente cuando empezó la inflación de la moneda, el resultado de estas huelgas ha sido solo obtener un salario que les dé el mismo poder adquisitivo que tenía en 1904, es decir mantenerse en las mismas condiciones de vida sin mejorar prácticamente un poco.

Sigue la introducción dando algunos argumentos en favor de cada uno de los capítulos que forman los 4 libros que componen el Código, pero no los estudiaremos aquí, sino que, al considerar a cada uno separadamente veremos las razones que hay en pró y en contra.

PROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO Y DE PREVISION SOCIAL

Libro Primero

De las convenciones relativas al trabajo

Título Primero

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un fabricante, jefe de taller u

obrero se obliga a enseñar la práctica de su profesión u oficio a otra persona que se obliga en cambio a trabajar bajo las condiciones y tiempo convenidos.

Todo el título está bien, solo hay una observación que hacerle, referente al artículo 7, óice:

«Art. 7.—El patrono debe conducirse con el aprendiz como un buen padre de familia, supervigilar su conducta y sus costumbres, sea en la casa o fuera de ella, y comunicar a sus padres o apoderados las faltas graves que cometa, o vicios que tenga.

Debe asimismo notificarlos sin demora en caso de enfermedad, de ausencia y de cualquier otro hecho que haga necesaria su intervención...»

Este artículo se refiere al caso en que el aprendiz viva en casa del patrón, o esté en estrecho contacto con él, en el caso de que un aprendiz entre a una fábrica grande, el que firmará el contrato será el dueño de la industria, quien entregará al muchacho a uno de sus obreros de confianza, el artículo anterior será muy difícil de cumplir de parte de un patrono, digamos imposible, porque no existe contacto entre el patrono y el aprendiz.

Una ley imposible de cumplir está en las mismas condiciones que si no existiera, sería conveniente sustituir al fin del primer párrafo las palabras «o vicios que tenga» por «como también los vicios que lleguen a su conocimiento».

TITULO II

Del Contrato del Trabajo

Capítulo I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

«Art. 18. Se entiende por convención individual del trabajo, el contrato por el cual una de las partes, el obrero o el empleado, se obliga a trabajar por la otra parte—el empleador por tiempo determinado y mediante un salario convenido en labores industriales, mercantiles, agrícolas o domésticas».

Ya en esta definición se afirma que el contrato será por tiempo determinado, se insiste sobre ello en el siguiente artículo.

«Art. 20. El contrato de trabajo deberá ser por tiempo y por empresa determinada».

Sin embargo, en el artículo 22 que copio en seguida se habla de contratos sin determinación de tiempo.

«Art. 22. El contrato sin determinación de tiempo, puede cesar por la simple voluntad de uno de los contratantes.

Sin embargo, la resolución del contrato por la voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar al cobro de una indemnización equivalente al salario de un período de pago, que no podrá ser inferior a 6 días».

Aquí se habla de contratos por tiempo indeterminado, y es necesario para que el Código aparezca homogéneo y sin contradicciones insertar "o por un tiempo indeterminado", en el artículo 18, después de la palabra determinado y suprimirle la frase «por tiempo y» en el artículo 20.

No puede ser el ánimo del Gobierno el prescribir únicamente contratos por tiempo determinado, pues según aparece en el capítulo anterior se entiende que en el caso de que una de las partes—el patrono, ya que los obreros no tienen responsabilidad—liquiden el contrato antes del plazo por motivos ajenos al desempeño del puesto, tienen que pagar como indemnización el sueldo íntegro por el resto del plazo.

Una legislación así sería perjudicial porque dificultaría a los patrones la exigencia de eficiencia en el trabajo, y los obreros disminuirían su rendimiento, por la confianza de no poder ser despedidos sin que se les pague indemnización. En efecto en las empresas comerciales e industriales que contratan a sus empleados superiores, solo se contrata a plazo determinado a los empleados conocidos y de confianza.

En lo demás este capítulo está bien y su aprobación con las reformas hechas, muy de desear.

CAPITULO II.

Del contrato colectivo

«Art. 27. El contrato colectivo del trabajo es la convención celebrada entre un empleado o una asociación de «empleados» y una asociación profesional obrera, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes del trabajo y del salario, sea en una empresa o en un grupo de empresas o de industrias.

Las estipulaciones de un contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias, o en parte integrante de todos los contratos individuales del trabajo que se celebren durante la vigencia del contrato colectivo».

«Art. 32. El contrato colectivo es obligatorio para todos los empleadores y obreros que lo han celebrado, como igualmente para todos los empleadores y obreros que

formen parte del sindicato que estuvo representado en la celebración del contrato siempre que durante los quince días siguientes a éste, no hayan notificado su retiro del sindicato. Si se retiran después quedan obligados por todo el tiempo de la duración del contrato.

Antes de seguir adelante indicaremos que en el Art. 27, la palabra empleado subrayada debe ser un error de imprenta, y decir «empleadores».

En favor del trato colectivo dice la introducción: «Se ha reglamentado el contrato colectivo del trabajo, forma novísima, y en cierto modo exclusiva del régimen industrial moderno; con ello se contribuirá poderosamente a regularizar las relaciones entre patrones y obreros, y a eliminar muchas de las causas que producen la repetición de los conflictos colectivos del trabajo, y como consecuencia el afianzamiento de la paz industrial y social».

El contrato colectivo existe en los países como Inglaterra en los cuales las asociaciones sindicales se desarrollaron directamente de las asociaciones gremiales, e el que las federaciones existen en forma de «Crafts» asociaciones profesionales y en los cuales las federaciones en forma de uniones industriales como existen en Chile ha aparecido solo últimamente. En esos países el contrato colectivo se ha desarrollado como evolución histórica, junto con varios otros males, como control del aprendizaje y limitación forzosa de la producción.

En Chile el trato colectivo no ha aparecido en forma apreciable y no se puede saber si en caso de crearse por un acto de Gobierno no vayan a aparecer las consecuencias funestas que lo han acompañado en Inglaterra.

Diremos unas palabras sobre estos males.

Control del aprendizaje

Para trabajar eficientemente en un oficio, se necesita un período relativamente largo de aprendizaje, y las uniones profesionales insisten en él. El sistema es un res de los antiguos tiempos, de las instituciones gremiales, pero es más que eso. Es método de regular la entrada al oficio y de limitar el número de sus miembros.

Se insiste no tanto sobre enseñanza como sobre el control por parte de la asociación. Donde es posible y deseable, se limita el número de aprendices. Donde las condiciones son tales que el control se puede conseguir únicamente abandonando esta exigencia, no se dejan estorbar por ella, así los maquinistas ingleses han tenido que aceptar por necesidad de controlar la industria, al personal que había aprendido por otros métodos que por el de aprendizaje.

Muy conectada a la cuestión de aprendizaje está la de exigir ciertas clases de trabajos para los asociados. Así las uniones pueden evitar que una máquina simplificada sea manejada por un oficial, y exigir que la maneje el maestro que operaba la antigua, oponiéndose así al progreso de la industria.

Sobre la limitación de la producción F. W. Taylor cita el caso de asociaciones de albañiles ingleses que prohíben a sus miembros colocar más de 300 ladrillos por día si la obra es para particulares, y 240 si es para el Estado. Esto es con el fin de que mayor número de obreros puedan vivir de un mismo trabajo. Sobre este crimen contra la sociedad no se necesitará decir más.

El Gobierno espera del contrato colectivo la solución de muchos conflictos entre obreros y patrones, cuando existe el contrato colectivo, lo único que sucede es que estos conflictos una vez estallados son mucho más grandes, en lugar de haber huelgas en una fábrica, habrá en todas las fábricas de la misma naturaleza. Las causas de los conflictos son principalmente de 2 clases, económica cuestión de salarios; y cuestión de jornadas. El trato colectivo no modifica los intereses de las partes en conflicto, ellos serán los mismos, y tendrán que estallar igualmente sea el contrato colectivo o individual.

Lo anterior se ha dicho para desvirtuar la idea de la conveniencia del contrato colectivo, a eso hay que agregar que hay un serio inconveniente relacionado con él, es el siguiente:

El pago de la mano de obra se hace en general de alguna de las tres maneras siguientes: al día, a trato, y a tarea.

El pago al día se hace contratándose el obrero para estar cierto tiempo en el taller y trabajar en lo que le pertenece. El precio del producto varía con el tiempo que el obrero gasta en él, aumentando con él. Si los obreros reflexionan, ven que ganan más por una pieza mientras más tiempo se demoran en ella. Este es un error profundo que va contra la sociedad, porque el aumento de precio lo paga el consumidor; el mismo obrero. Por otra parte cada asalariado sabe que no debe hacer demasiado poco, pues sino será expulsado. Por su parte el patrón ve que gana más cuando el obrero trabaja más ligero, y andará picaneando.

El pago al día pone, pues, aparentemente en contradicción los intereses del obrero y del patrón, en realidad es aun más, va en contra de la sociedad.

Nunca se establece, y no se puede establecer en el pago al día la cantidad exacta que el trabajador debe ejecutar, es este el punto que encierra la hipocresía del sistema de pago, y que es causa de conflictos interminables. Por otra parte si el patrón controla bien la industria, es decir está directamente encima de los obreros, obtiene

un mayor rendimiento, y mayor ganancia, si ahora baja el precio del producto como es su deber ante la sociedad, aumentará su mercado, y tiene que aumentar el giro del negocio, agrandará la fábrica hasta que pierda el control sobre sus trabajadores, pues mientras mayor es el establecimiento, menor es el contacto con el personal, es decir hasta que suba de nuevo el costo del producto, y pierda su mercado. Esta es una de las causas de que tantas industrias mueran después de alcanzar cierto grado de prosperidad. De ahí que la mayoría de los patrones se enriquezcan con la ganancia cuando la industria es pequeña, sin acrecentarla.

En resumen el pago al día es de funestas consecuencias para la sociedad, pues la baja del precio del producto no es estimulada por él.

Es de funestas consecuencias para el obrero, como no estimula la producción ni baja el costo de la vida, ni aumenta el salario.

Es de funestas consecuencias para la gran industria, como el control es difícil, la producción es cara y cae ante la competencia del pequeño industrial.

Es lo ideal para el pequeño industrial que puede enriquecerse a costas de sus obreros y ante todo de la sociedad.

Trabajo a trato es aquel en el que se paga por piezas hechas, en él a cada trabajo se le asigna un precio fijo, y el obrero recibe el pago por las piezas que termine si no hace nada, nada gana, si hace mucho, gana mucho. Parece ideal, más la dificultad está sólo en fijar el precio, en general ni el patrón ni el obrero saben el precio que será justo pagar por un trabajo nuevo, el uno exige demasiado, y el otro ofrece de menos, y en la mayoría de los casos se transige a un precio intermedio si el precio resulta haber sido poco, el obrero reclama y se le aumenta; si ha sido alto el patrón buscará una ocasión para recortarlo; de manera que en estos casos los obreros limitan la cantidad que hacen para que no se les baje el precio.

Cuando un trabajo ha sido hecho al día, y se va a hacer a trato hay una cierta base sobre la cual calcular, se fija un precio y se ejecuta por el obrero, más, como está interesado, tratará de hacerlo en menos tiempo, resulta que dentro de cierto tiempo podrá hacer una cantidad mucho mayor. Muchos patrones en vista de esto rebajan el precio, para que el obrero no gane demasiado; otros lo hacen con una cierta base de justicia. En efecto, si un hombre trabaja al día, se espera de él que lo haga de buena fé, y que trabaje bastante; si después se le dá a trato y hace triple, quiere decir que es un sinvergüenza. Por tener esta experiencia los obreros se cuidan de hacer lo más que pueden, y mantienen su producción en un punto inmediatamente inferior a aquel en el cual se les cortarían el trato.

Resulta de estos hechos que el trabajo a trato no produce los resultados que se debieran esperar, generalmente los obreros limitan la producción.

Más, en el caso rarísimo de que todo marche bien, el precio haya sido bien calculado, los obreros, sin temer un corte, producen el máximo, el patrón tiene la necesidad de expandir el mercado, pero como el sistema de pago no baja el precio del producto cuando aumente el número de piezas hechas, el aumento de producción no produce una extensión del mercado por poner el artículo al alcance de personas más modestas, el mercado se satura y viene la limitación forzosa de la producción.

En consecuencia, el trabajo a trato no es deseable para la sociedad, ni los obreros, ni el patrón.

De las formas modernas de pago, o pago a tarea, hay varios sistemas: Kowan, Willans, Taylor y Gantt, y consisten esencialmente de lo siguiente:

Para un cierto trabajo se asigna cierto precio, o cierto tiempo. Si el obrero aumenta su producción, es decir se demora menos tiempo, se reparte la economía entre el patrón y el obrero. Por ejemplo, para una pieza se ha asignado 5 horas; el obrero la termina en 3 horas. La diferencia de 2 horas se reparte de manera que el obrero reciba, por ejemplo, el pago de 4 horas por la pieza y tiene 1 hora más para hacer otro trabajo.

Con estos sistemas de pago, por supuesto, también puede haber equivocación, más el patrón sólo carga con la mitad del error, y como no pueden ser aplicadas por cualquiera, es más raro el caso de corte del trato.

Como se ve del ejemplo anterior, mientras que el obrero producía 65% más que al principio, el precio bajaba en 20% para el patrón, facilitando la expansión del mercado del producto y esta baja del precio vuelve a beneficiar al obrero por la baja del costo de la vida.

Para una nación, el ideal es el último sistema de pago. Armoniza los intereses del capital y del trabajo procurando a éste mayores sueldos y menor costo de la vida; los armoniza por lo menos durante un tiempo, y les da nuevos intereses comunes. No los armonizará para siempre, pues siempre habrán luchas; sólo la muerte es la paz.

La introducción de estos últimos sistemas de pago es dificultada enormemente por el trato colectivo; las condiciones dependen demasiado del orden y organización dentro de los talleres para que se les pueda aplicar una medida general. En Chile casi no hay dos fábricas con maquinaria igual, y la aplicación de estos sistemas,

con trato colectivo, a toda una industria, sería la muerte de las que tienen equipo más antiguo.

Se puede observar que esas deben renovar su equipo, o morir, más para la sociedad eso puede ser una cosa anti-económica. Se puede ver yendo a un extremo. Supongamos que una fábrica se construyera y antes de terminarla saliera maquinaria más moderna; si se va a renovar otra vez, jamás produciría, sino que estaría eternamente en construcción.

En resumen el trato colectivo no será muy beneficioso para los obreros; ya todos están organizados en Chile en sindicatos industriales de resistencia. Así, por ejemplo, los mecánicos están incluidos en una serie de consejos federales, y es muy difícil para ellos el trato colectivo.

Para la sociedad no es un beneficio evitar algunas; son muy pocas las dificultades entre obreros y patrones que evita. Estas generalmente se deben a causas económicas, y el trato colectivo no tiene ninguna influencia económica.

Es peligroso, puede traer consigo los acompañantes que tiene en otros países: control del aprendizaje, limitación de la producción (medidas para mantener al nivel del jornal del sindicato) que son muy perjudiciales para la sociedad, tanto, que gran parte del atraso industrial de Gran Bretaña durante los últimos años se puede deber a ellas.

Es dañino para la sociedad, pues retrasa la introducción de métodos modernos de pago que benefician a la sociedad bajando el costo de la vida, y armonizan en parte los intereses del capital y trabajo, uniendo salario alto a precio bajo de producto, y dándoles como ideal común el máximo de producción.

Sería de desear que todo este capítulo de trato colectivo sea suprimido. Si fue aprobado a pesar de sus siniestras consecuencias es necesario hacer notar que según el artículo 32 antes copiado, el contrato es obligatorio para todos los que no se retiraron a los 15 días de su celebración.

El tercer párrafo del artículo 36 dice:

«Si una de las partes de un contrato colectivo pacta con un tercero estipulaciones derogativas de las contenidas en aquel, es responsable y de daños y perjuicios hacia la otra parte contratante; los males serán apreciados prudencialmente por los tribunales de Conciliación y Arbitraje respectivos».

Aquí se ve la dificultad mencionada para aplicar métodos modernos de pago. Pongamos un ejemplo. En una industria altamente competitiva, sea de calzados, existe un trato colectivo que fija el precio de la operación de clavar tacos en \$ 0.05 y que corrientemente se demora un obrero 1 minuto en hacer la operación. Un p

trón que se encuentra con poco mercado a causa de la competencia, se ve obligado a disminuir la fabricación (despedir gente) o a abaratar el producto. Descubre una manera como la operación puede hacerse en 40 segundos, y contrata obreros, digamos no federados, para hacer el trabajo pagando \$ 0,018 por pieza, es decir repartiendo la ganancia. Pero con esto perjudica a la otra parte en el trato colectivo, y tiene entonces que renunciar a introducir el progreso pensado; a abaratar en el 10% el producto, y resignarse a despedir operarios.

Si se acepta este capítulo es necesario cambiar el artículo 31 a fin de no entorpecer el progreso industrial de la siguiente manera. Art. 31. El contrato colectivo debe indicar las profesiones o industrias que comprenda, las operaciones, tipos de máquinas, sistemas de pago y el lugar donde ha de regir, etc.

CAPITULO III

Disposiciones comunes

Este capítulo contiene disposiciones acerca de la manera de proceder para despedir personal. Es muy de celebrar que se legisle en este sentido. Exige un desahucio de 1 mes para los empleados y obreros que estén más de 6 meses en su puesto, y siempre que no sean despedidos por causas que afecten el buen desempeño de su puesto, más el pago de 1 mes de sueldo.

Talvez será conveniente suprimir, por excesivo el 2.º párrafo del artículo 43 a.

«Este aviso, y el pago de desahucio será de 2 meses cuando estuviere más de un año en la empresa industrial o comercial».

CAPITULO IV

De otras clases de contrato de trabajo

PARRAFO PRIMERO. EL CONTRATO DE ENGANCHE.—PARRAFO SEGUNDO. ENGANCHE

Es muy conveniente que venga esta ley a reglamentar los enganches; son tantos los abusos cometidos por estos medios.

TITULO III

Del trabajo a domicilio

Capítulo I.

DE LOS OBREROS QUE EJECUTAN TRABAJOS A DOMICILIO

Como es bastante claro el título, no copiaremos el primer artículo; no comprendo el trabajo de servicio doméstico. Este capítulo es muy importante, tiende a la protección del público contra ropa, etc, confeccionada en el domicilio de obreros enfermos. Es digno de notar el:

Art. 55. Los locales donde sólo trabajan los miembros de una sola familia bajo la autoridad de uno de ellos, no estarán sometidos a inspección, siempre que reúnan las condiciones siguientes.

1.º Que el trabajo no se haga con ayuda de caldera a vapor; y

2.º Que la industria considerada no esté incluida en el número de las consideradas como peligrosas e insalubres.

Art. 56. Los inspectores no tendrán acceso a los talleres de familia, salvo el caso que tuvieren noticia fundada de infracción de cualquiera de las condiciones expresadas en el artículo anterior.

El artículo 58 prohíbe la confección de ropas y artículos de consumo, en locales en que hay enfermos de enfermedades contagiosas y venéreas.

Según se desprende de los artículos que siguen al N.º 58, los inspectores de trabajo, no tienen acceso a los talleres de familia, para verificar esto.

CAPITULO II

De los comités de salarios

Este capítulo trata del salario de los obreros a domicilio, enseguida, en el título III trata de los salarios de los obreros industriales. Como el procedimiento es el mismo, haremos conjuntamente las observaciones que nos merezcan los dos, estudiando primero lo relacionado con el salario mínimo, y criticando en seguida lo demás.

Estos comités de salarios tienen por objeto fijar el salario mínimo para cada profesión u oficio, serán compuestos por tres representantes de los obreros, tres de los industriales, y del jefe de la inspección del trabajo; para determinar el salario mínimo tendrán en cuenta: la naturaleza del trabajo, el precio de venta de los artículos, las costumbres locales, el costo de habitaciones y artículos de primera necesidad.

Para justificar la adopción del salario mínimo en la forma en que está propuesto el Gobierno dice en la introducción:

«Se ha fijado el procedimiento para determinar un salario mínimo, como medio de evitar la insuficiencia del salario que se produce en la actualidad, debido a la concurrencia, principalmente en las industrias en que trabajan mujeres y niños. Los comités de salarios que con el fin antes dicho se crean en este código, han sido el mecanismo universalmente aceptado, y el que ha dado magníficos resultados prácticos».

Sobre el último párrafo nada puedo decir, no tengo datos de estos comités en el extranjero.

Del párrafo anterior se desprende que el Gobierno considera que los jornales son bajos en las industrias, debido a la competencia, eso querría decir que el país está demasiado poblado o que hay demasiado pocas industrias.

Dice «concurrancia especialmente en las industrias en que trabajan mujeres y niños». Como, por esta frase podría saltar como solución al problema la idea de restringir el trabajo de mujeres, es necesario tener presente que ningún país del mundo es lo suficientemente rico para poder renunciar al trabajo de la mujer.

La competencia entre las mujeres se debe a varias causas; en consecuencia, también la bajeza de sus salarios, con relación a los del hombre, son:

1.º La mujer en general no tiene afición por una profesión determinada, se dedica a un oficio, como podría dedicarse a cualquiera otro, siempre que no exija mucho tiempo de aprendizaje: de esto resulta que hay siempre gran número de mujeres para cada ocupación. Además ellas pueden trasladarse muy fácilmente de una industria a otra, de manera que los salarios son muy parecidos. No se dedican en general a aprender una profesión, porque consideran pasajera su ocupación, así unas pocas clases de trabajo son solicitadas por todas las mujeres obreras.

2.º Otro factor que contribuye a depreciar el trabajo de la mujer, es el hecho de que para la gran mayoría de ellas, su salario no representa el sostén de la familia, sino una cuota para contribuir a él, o su mantención propia, o más comun-

mente para vestirse únicamente. Por fuerza, estas que necesitan menos, se conforman con menos, y bajan los salarios de las demás.

3.º La mujer es físicamente más débil que el hombre, y a menor eficiencia corresponde menor remuneración.

En conexión con esto, es conveniente estudiar la situación de los patrones que emplean mujeres.

El hecho de que el salario de la mujer sea tan bajo, ha sido la causa para que ellos crearan industrias que no podrían existir sin esa baja del salario. Las ganancias de los patrones que emplean mujeres no son más altas de los que emplean hombres. Se paga en consecuencia a las mujeres el valor que comercialmente tiene su trabajo, para el empleador; es decir, sus salarios aunque bajos, representan el valor neto del producto de su trabajo.

Hemos dicho que las mujeres tienen gran movilidad. Teóricamente en cada ocupación se debe pagar tal salario, que para todas las ocupaciones se presenten los obreros necesarios, pero nada más. Naturalmente nacen de aquí las graduaciones de los salarios de diferentes ocupaciones.

Por su parte, en las industrias que son altamente competitivas y en las que se podría pagar salarios más altos a no mediar esta competencia, las ganancias no han sido anormalmente altas. Competencia entre los fabricantes, por ejemplo de calzado, significa que las ventajas son trasladadas finalmente a los consumidores. Así aun en esas industrias, los patrones pagan a la mujer el valor comercial que tiene su trabajo. El examen de la responsabilidad moral de un patrón, por tener a sus obreros con un sueldo demasiado pequeño, debe incluir el examen de si es o no capaz de procurar una mejora. Donde él no puede remediar, el patrón no es moralmente responsable. Un empleador, que siente en su propio bolsillo el ser víctima de las condiciones anotadas, no puede ser tachado por pagar sueldos bajos, a excepción de que se le heche en cara el no haber sabido hallar oportunidades para una acción colectiva de él, y sus competidores, es decir la formación de monopolios.

Con lo anterior no hemos dicho nada en contra de la aseveración de que los salarios bajos de la mujer se deban a la competencia sino que hemos tratado de mostrar que es un hecho natural, y diremos además que ocurre esto en todas partes.

Es necesario tener presente que la justificación que el Gobierno hace de su fijación del salario mínimo es para evitar la insuficiencia del salario. Esto quiere decir que el Gobierno desea mejorar las condiciones de vida del obrero, es decir que considera a los salarios insuficientes para cubrir las necesidades de la vida. Aceptaremos plenamente esto, veremos únicamente si el camino es acertado.

Supongamos una industria cualquiera, en que se ha subido por el comité de salarios, el costo del producto, si esto se verificara para una industria única, el resultado sería el alza del precio de venta de ese producto, y con esta alza del precio, tendríamos la disminución del mercado, pues en cada artículo, mientras más barato sea, estará al alcance de más bolsillos, y mientras más caro sea, más lo cuidarán y economizarán aquellos que tengan que comprarlo. El alza de los salarios en una industria en que haya bastante competencia, si los salarios de las otras no suben conjuntamente, trae como consecuencia, la desocupación parcial para el obrero, y aumento de costo del producto para la sociedad.

Si el alza de los salarios es uniforme para todas las industrias, el resultado es el mismo que el que sería producido por una desvalorización de la moneda, es decir, alza de los precios de los productos. Los obreros no obtendrán beneficio de esto, pues el costo de la vida subirá en la misma proporción. Pues si sube el costo de la vida, sube para el obrero, y sube en la misma proporción para el patrono, el cual dedica las ganancias para atender a su propio «standard» de vida o para acumular fortuna para sus herederos, con el mismo fin.

Existen sólo dos medios para mejorar las condiciones de vida de las clases necesitadas, economía en las clases pudientes (por la supresión del lujo, etc.) y aumento del rendimiento del trabajo de todas las clases sociales.

Se comprende que la legislación sobre salario mínimo, no toca de ninguna manera a las clases pudientes, obligándolas a economizar; es probable que la clase media, es decir los empleados a sueldo fijo, sufra durante el período de transición, debido a la dificultad de ajustar su salario, pero tarde o temprano, lo ajustará.

En cuanto al segundo punto, aumento de rendimiento, es probable que la ley no lo consiga: si mediante esta ley, se consiguiera que los patronos ejercieran mayor control sobre los obreros, obligándolos a trabajar con mayor actividad, la ley sería un beneficio, pero eso no pasará jamás en Chile, porque nadie sabe lo que es eficiencia, y nadie cree al trabajo, un deber moral, que la sociedad tiene derecho de exigir del individuo. Antes por el contrario, sin poderlo demostrar, creo que la eficiencia de los obreros bajará, debido a que cada año cuando llegue el momento de ajustar el salario mínimo, se producirán las luchas por él, y el estado de lucha deprime la eficiencia.

Le atribuyo además a esta forma de determinar el salario mínimo las siguientes consecuencias.

La situación de los obreros, lo que en inglés se llama su «Standard» de vida, no mejora con el aumento de los salarios, si este no va acompañado de un aumento

de rendimiento. Diremos algo, más adelante, en favor de esta afirmación, los que no la acepten, tienen que conceder por lo menos que esto no se puede demostrar.

En todo caso habrá una mejora transitoria de la situación de los obreros, que se realizará a expensas de la clase media, los empleados a sueldo fijo, y los pequeños rentistas, personas que han aborrecido toda su vida para poder vivir sin aprietos en la vejez.

Según esto, todos los años los obreros lucharán por obtener un salario mínimo más elevado, que alcance a cubrir las necesidades de la vida, de una vida mejor que la actual, según el proyecto de código se lo promete. Dentro del año seguramente se habrá regulado la cuestión de los precios del producto de manera que jamás se llegará al fin de este círculo vicioso.

Al ver que la fijación de un salario mínimo no produce los resultados que ellos esperan, y en vista de que la mejor vida que se les ha prometido, no se puede conseguir, ni aun por este medio, que ellos mismos dicten el precio de su salario, que es lo más que dentro del régimen capitalista ellos pueden esperar, es evidente que tendrán que desconfiar del régimen capitalista mismo.

En mi concepto la fijación del salario mínimo en que se le establece, tiene que resultar en una lucha más encarnizada de clases, por poner más en relieve los intereses opuestos, y convencer a los obreros de la necesidad de una revolución social.

Hemos estudiado la cuestión del salario mínimo en cuanto a sus efectos sobre la sociedad y sobre los obreros. Los industriales también tienen intereses tan sagrados como los de cualquiera otro. Para ellos anualmente cuando la comisión de salarios fija el salario mínimo la cuestión se presenta en esta forma.

Lucha entre dos partes, de las cuales una pide, y la otra niega todo, el resultado será siempre una transacción, en la que el industrial tendrá que hacer concesiones de diferente cuantía. La pregunta es para ellos, si el legislador está dispuesto a seguir inmediatamente a la petición de salario con medidas legislativas protectoras para la industria nacional, como ser alza del arancel aduanero, o primas en dinero, sinó vendrá fatalmente la muerte de la industria.

¿Hasta qué punto llegará la protección a la industria nacional?

Si esta protección es suficiente, la cuestión se presenta así.

Una de las partes, el obrero arriesga la profesión que lo mantiene al hacer la petición, pero él no está en situación de determinar el punto hasta el cual puede pedir.

El industrial arriesga, fuera de la profesión, a los capitales con que trabaja, de manera que no hay ninguna equidad en esta forma de fijar el salario mínimo.

Por otra parte, ¿quién puede asegurar que no haya partidos que hagan cuestión política de la provisión de los puestos de inspectores del trabajo, que serán los que resolverán en definitiva.

Sin embargo la cuestión del salario mínimo tiene cierta base de justicia, hay casos en que patrones sin conciencia explotan la ignorancia y falta de habilidad de los obreros para obtener el mayor beneficio posible del producto de su trabajo, en esos casos, y a esos obreros hace falta la legislación sobre salario mínimo.

Este salario mínimo, no necesita ser especificado para cada oficio, pues el libre juego de la competencia asegura que en cada oficio se paga lo suficiente para que a él concurra el número necesario de obreros.

No debe tampoco ser más alto que el salario corriente de la localidad, pues en caso contrario solo provocaría un alza general de los salarios, y una alza del costo de la vida equivalente.

En la fijación del salario mínimo no debe tener influencia el obrero, pues sino se producirá la situación injusta de tener a alguien que no arriesga mucho, pidiendo, y al que arriesga más, transigiendo.

Los patrones no deben tener influencia, porque existe el peligro de que tiendan a bajarlos, y porque sería injusto dejarlos a ellos y eliminar a los obreros.

Como posibles medios de fijarlo, queda el Gobierno, y la opinión pública, descartaremos a esta, por no poderse consultar.

Queda solo el Gobierno, para evitar que sean empleados que puedan tratar de adquirir simpatías electorales, se puede fijar como salario mínimo, al que paga el Gobierno en su calidad de empresario, en cada provincia, es decir el salario que se paga a los empleados que solo dan su energía física, sin aportar conocimientos de ninguna especie, es decir los comunmente llamados peones, y empleados por ejemplo en las faenas de caminos, etc. Para los obreros agrícolas, el salario se puede pagar tanto en dinero como en especies, según los usos del lugar, debiendo la inspección del trabajo verificar que el total no quede bajo este salario mínimo.

Como en estos casos no se puede establecer la igualdad del salario del hombre con el de la mujer, a igualdad de trabajo, se puede tomar en cuenta aproximadamente el factor de la diferencia física, diciendo que el salario mínimo para una mujer que no aporte sino su esfuerzo físico, debe ser igual al 70% del salario mínimo del hombre en la región.

TITULO IV

De los salarios

Capítulo primero

DE LA FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS

Este capítulo es tendiente a la protección del obrero contra toda clase de abusos que puedan dejarlo sin su salario.

La justificación de ellas está en que el obrero está obligado a entregar su trabajo antes de recibir el pago, cada cláusula que evite entonces que por razones A B o C se le pueda sustraer, y transformarlo en esclavo del patrón, es una medida de entera justicia.

El Art. 78 dice: «Se prohíbe entregar a los obreros fichas, vales, órdenes contra el almacén o cantina, u otras especies que no sean dinero o título de pago de salarios. Toda estipulación en contrario es nula y autorizará al obrero para reclamar el pago de sus salarios en dinero, sin tomar en cuenta lo recibido en especies.

Se debe entender aquí que como pago se obligue al obrero a aceptar todo o parte de su salario en los valores indicados quedando según el título VI libertad para establecer almacenes y canjear fichas por dinero.

CAPITULO II

De los privilegios y garantías de los créditos por salarios

En este capítulo se declara que los sueldos participaciones, etc., gozan de privilegio sobre todos los bienes del patrón, y que las multas que se pueden imponer son sólo las que fija según el reglamento el Presidente de la República, y que no pueden exceder de 1/5 de los salarios semanales o quincenales.

CAPITULO III

Del salario *mínimum*

Hemos tratado ya de este capítulo, al cual rechazo completamente.

TITULO V

De la participación en los beneficios de la industria y el accionismo obrero

En la introducción dice el Presidente:

a) «Es discutible que hasta ahora el salario con que se ha remunerado el trabajo, no ha sido en momento alguno el equivalente exacto del esfuerzo y de las energías incorporadas al trabajo por los obreros.

b) Ya en 1867 el célebre industrial alsaciano Hengels Dollfus decía en memorable ocasión: «El patrón debe a los obreros algo más que el salario». Y ese «algo más» indiscutiblemente es una participación que a los obreros corresponde en los beneficios de la industria, que ellos ayudan a crear con su fuerza potente y productora.

c) El factor trabajo, constituye hoy día un elemento tan importante en la creación de la riqueza, como el capital. En consecuencia, es obra de justicia darle la participación que le corresponde en la creación de esa misma riqueza.

d) Por otra parte dándole participación en los beneficios de la industria a los obreros, se intensificará la capacidad productora de éstos, se crearán intereses comunes, se destruirán muchos gérmenes de conflictos colectivos, y se dará un paso transcendental, hacia el ideal de armonizar intereses antagónicos de crear el «capital trabajo» como una sola entidad inspirada tanto en el deseo de realizar el principio de justicia solidaria.

Los puntos a b y c se ponen como axiomas, no se demuestran, no aceptaremos estos axiomas, pues hay personas que los discuten, y analizaremos sólo lo que dice el punto d.

(Continuará).

