

| | |
|-------------------------------|-----|
| DERECHO DEL TRABAJO | 896 |
|-------------------------------|-----|

tución; cuando la inconformidad sea total, la ley no podrá promulgarse ni aplicarse nunca (art. 62).

En materia de acuerdos internacionales, en fin, el artículo 54 faculta al presidente de la república, al primer ministro y a los presidentes de la asamblea y del senado para someter al Consejo un tratado o acuerdo, con el fin de que examine si encierra una cláusula contraria a la Constitución o no. Este artículo tuvo dos casos de aplicación, en 1970 y 1976, suscitados por tratados relativos a las comunidades europeas. Señalemos la disposición notable que establece el artículo 54 en este dominio: cuando un tratado encierra una disposición contraria a la Constitución, sólo podrá ratificarse o aprobarse después de que ésta haya sido reformada.

Monique LIONS

DERECHO DEL TRABAJO

MANTILLA PINEDA, Benigno, "Los fines de la legislación laboral colombiana". *Lex*, Año IV, No. 11, septiembre-diciembre, 1978, pp. 91-125, Panamá.

La parte introductoria y tres documentados capítulos, permiten al doctor Mantilla Pineda, a manera de bien planeadas escalas, llegar a la que, como parte del derecho social, es la finalidad suprema de la legislación laboral colombiana.

Podría sorprender a algún lector que la introducción se ocupe de fenómenos como el incremento demográfico, la emigración acelerada de la población campesina a los centros urbanos y la conversión de país agrícola a país industrial, que se produce en algunas comunidades nacionales de Iberoamérica, incluida Colombia misma.

En realidad, no debe causar sorpresa el enfoque de fenómenos socio-económicos y socio-culturales tan afines, que, sin que exista necesariamente una relación causal entre ellos, producen siempre grandes transformaciones en las sociedades.

La originalidad del autor en este caso, consiste en que estudia esas transformaciones sociales como presupuestos de la legislación laboral. Para fundamentar su aserto, ejemplifica en la página 96, con la Revolución Industrial, fenómeno que "acabó con los gremios artesanales y con sus costumbres y estatutos y dio paso a lo que se llamó la libertad de trabajo y contratación, libertad que en último término resultó en esclavitud de los obreros fabriles, víctimas del sistema capitalista que en forma inhumana e inmisericorde impuso en materia laboral la ley del más fuerte..." Así, en buena hora, el crecimiento de la industria, continúa diciendo Mantilla Pineda, motivó el rescate de las relaciones de trabajo que estaban reguladas por la anticuada institución civilista del contrato de obra.

El capítulo segundo, trata la interesante y compleja relación entre economía y derecho. Va desde la teoría de Marx, pasando por los postulados

de Stammler, Weber y Schumpeter, hasta F. Simiand, para concluir con la función social de la propiedad, el deber social de trabajar y el derecho al trabajo, circunstancias en las que el Estado lleva el gran rol, como vigía y rector de la economía nacional.

El capítulo segundo, que el autor encabeza como "El equilibrio de las clases sociales", se refiere al nacimiento de éstas, precisamente con la revolución industrial, y a su reforzamiento, por la consolidación capitalista de los siglos XVIII y XIX. El fenómeno de las clases sociales es tan importante, acota Mantilla Pineda, "que no ha faltado quien lo considere como el objeto propio y exclusivo de la sociología".

En su análisis pasa el autor a Iberoamérica, en donde, citando al sociólogo Ignacio Sotelo, se da una falta de homogeneidad que caracteriza a las distintas clases, por lo que aconseja mejor el uso del término sector, que permite mayor elasticidad.

En cuanto a Colombia, hace notar el predominio de una fuerte clase media, urbana y rural, sin desconocer los grandes problemas de patología social — mendicidad, alcoholismo, prostitución, etcétera — de toda comunidad nacional, donde "una clase plutocrática, ama de las finanzas y la industria", agobia, con miseria, ignorancia y enfermedades, al campesino y al obrero, que, si bien son su genuino producto, representan a la vez la más radical de sus contradicciones.

Antes de pasar al siguiente capítulo, Mantilla señala que la Constitución Nacional, con el auxilio reglamentario del Código Sustantivo del Trabajo, concretamente éste en la Segunda Parte, denominada Derecho Colectivo del Trabajo, busca el equilibrio social, el bienestar de la comunidad, tratando de ser instrumento para igualar trabajo y capital como elementos de la producción.

El capítulo final se inicia con breves reflexiones sobre la seguridad social, rama que cobra independencia teórica, pero indisolublemente vinculada en el campo práctico al derecho del trabajo.

En el numeral diecinueve, relativo a la paz social, el autor hace alusión a los magistrales renglones del maestro Mario de la Cueva, sobre la edad heroica y la era de tolerancia del movimiento obrero, hasta alcanzar el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo. Mantilla Pineda se ocupa de un importante señalamiento, pues pocas veces se reflexiona sobre la gran función que cumple la convención colectiva de trabajo para la convivencia entre los hombres, ya que el alcance de cada documento bilateral se mide, no en los efectos que tiene en cada unidad de producción en que se pacta, sino en que, además de preservar la autonomía del movimiento obrero, evita el dislocamiento del aparato productivo.

En los primeros renglones del numeral veinte del capítulo tercero, el autor explica y justifica, con gran pluma, las razones por las que el tema de la justicia social se encuentra precedido por algunas reflexiones sobre la seguridad social y la paz social, "porque sin seguridad social no hay justicia social; tampoco la puede haber sin paz social. La justicia social se realiza en la misma medida que se realicen la seguridad y la paz sociales".

Con el auxilio de Brunner, Mantilla toma a la ley y a la igualdad como fundamento de la justicia, haciendo hincapié en la filosofía greco-romana y el cristianismo como fuentes inspiradoras del pensamiento occidental sobre la justicia.

El autor trae al artículo extraordinarias páginas de la *Dikelogía* o *Ciencia de la Justicia*, de Werner Goldschmidt. Lo realmente importante para el análisis de Mantilla sobre los fines de la legislación laboral colombiana, es la división de la parte sistemática de la *Dikelogía*, en *Axiología de la Justicia* y en *Axiosofía de la Justicia*. La primera, comprende la estructura formal del reino de los valores, la delimitación de cada valor, la relación entre los diversos valores, así como las leyes formales que gobiernan cada valor y las relaciones de los valores entre sí. La *Axiosofía*, en cambio, se refiere a los contenidos de los valores: se trata de la justicia misma, contemplada como el conjunto de los criterios que determinan el reparto y que, por consiguiente, se refieren al contenido del reparto, a los sujetos activos y pasivos del reparto (repartidores y beneficiarios), a los objetos repartibles y a la manera del reparto.

Así, con los geniales trazos de Goldschmidt, llega el autor del artículo que se reseña al matiz que la justicia cobra y debe cobrar en nuestro tiempo: a la justicia social. Justicia que es principio constitucional y norma del derecho del trabajo en el ordenamiento jurídico de Colombia. Vayamos, por último, a las declaraciones generosas de los siguientes preceptos:

Artículo 32 de la Constitución Nacional, Inciso 2... "Intervendrá también el Estado, por mandato de la ley, para dar pleno empleo a los recursos humanos y naturales, dentro de una política de ingresos y salarios, conforme a la cual el desarrollo económico tenga como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad, y las clases proletarias en particular."

Artículo 10. del Código Sustantivo del Trabajo: "La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surjan entre patrones y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación y equilibrio social."

Artículo 18 del Código Sustantivo del Trabajo: "Para la interpretación de este Código debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en el artículo 10."

Braulio RAMÍREZ REYNOSO

ÁLVARO MOISÉS, José, "La Huelga de los 300 mil y las comisiones de empresa". *Revista Mexicana de Sociología*, Año XL, vol. XL, núm. 2, abril-junio, 1978, pp. 493 a 514, México.

El autor retoma el tema sobre el que ya había escrito un artículo en el año 1976, relativo a uno de los movimientos huelguistas de mayor amplitud en el Brasil, que paralizó a 276 empresas, incluidas las del poderoso sector

metalúrgico, considerado hacia el año 1953 como el primer conjunto industrial de América Latina.

Álvaro Moisés, sin colocar sumario ni subtítulos, estructura su trabajo en tres secciones. En la primera resalta la importancia de la llamada "Huelga de los 300 mil de *Sao Paulo*, en 1953", haciendo hincapié en el contexto general en que se produjo. La segunda recoge los acontecimientos más importantes de la huelga y los resultados que el autor considera como inmediatos. En la tercera sección se particulariza —con gran énfasis— el papel de las "comisiones de empresa".

La preocupación fundamental del autor, más que orientarse hacia la huelga en sí, se dirige a la actuación y perspectivas que las "comisiones sindicales de empresa", organismos elementales de base en la lucha obrera, ofrecieron a la inquietud laboral que culminaba en el año de 1953 después de la enorme movilización de miles de trabajadores en Río de Janeiro, en *Sao Paulo* y en las ciudades industriales de la provincia. Interesa también al autor la vinculación que pudo establecerse entre dichas comisiones con la espontaneidad de las masas y la dirección política de clase.

Reconducido Getulio Vargas al poder en 1950, sorteaba la difícil situación de crisis de un modelo capitalista con bases nacionales, que incidía, con inflación galopante, en los ya deteriorados salarios de los trabajadores. Joao Goulart, Ministro de Trabajo, con gran control sobre la burocracia sindical, decretó un aumento del ciento por ciento en el salario mínimo general, produciéndose un gran descontento de las derechas en torno a Vargas. Y el "Manifiesto de los Coroneles", nos señala el autor en la página 494, fue "el paso inicial de la dimisión de Goulart del ministerio y del proceso que culminaría con el drama del suicidio de Vargas en agosto de 1954".

Así, en condiciones sumamente difíciles, surgen las "comisiones de empresa", desligadas de la política de masas de las organizaciones de la época, en virtud de que, como nos dice el autor en la página 496, "los liberales brasileños tenían cualquier aproximación más efectiva a las masas; los populistas (getulistas y laboristas) buscaban su apoyo, pero siempre evitaron organizarlas por la base; y la izquierda, especialmente los comunistas, habían definido una estrategia de colaboración de clases..."

Sin embargo, el Partido Comunista, que se reponía de la anulación de su registro legal en 1947 y preparaba una política de penetración en los sindicatos oficiales, no desestimó a las "comisiones de empresa" y participó activamente en la organización de éstas, precisamente en la fase preparatoria de la huelga.

A casi dos años del aumento al salario mínimo de 1951, en aguda crisis, con gran proceso inflacionario y terrible desequilibrio en la balanza de pagos, la subsistencia económica de los trabajadores era realmente dramática.

Inician la huelga los trabajadores textiles paulistas, adhiriéndose posteriormente los metalúrgicos, los muebleros, los vidrieros y los gráficos. Los líderes trataban de reivindicar al principio los mismos 800 cruzeiros que habían demandado en 1952 para todas las categorías. La demanda se

redujo luego a 600 cruzeiros, representando un aumento de 50 a 60%. Los empresarios sólo ofrecían un incremento que no sobrepasara el 20%, y la Delegación Regional del Trabajo, en contradicción con la política populista del régimen, se apresuró a declarar la ilegalidad de la huelga a la vez que presionaba a los trabajadores para que aceptaran un aumento entre 23 y 25%.

Después de 29 días el movimiento se mantenía con gran decisión, aceptando finalmente un aumento de 32 por ciento, pero no sin antes —como dice el autor— golpear todo el sistema de alianzas representado por el gobierno de Vargas.

Álvaro Moisés concluye alabando a las comisiones como el primer instrumento de lucha creado por los trabajadores brasileños para enfrentar sus difíciles condiciones económicas y de trabajo; el reconocimiento oficial de la huelga es un logro inconmensurable del movimiento de 1953, según el autor. Y, en realidad, esta última apreciación es sumamente atinada, máxime si contemplamos los aciagos días de 1937 cuando el derecho de huelga había sido sumariamente suprimido. Durante la guerra las huelgas fueron calificadas de atentado a la seguridad nacional. La Constituyente de 1946 garantizó el derecho de huelga, pero jamás se votó la ley reglamentaria respectiva por el Congreso Nacional. Finalmente, el gobierno Dutra, mediante el decreto 9070, dio amplias facilidades a la justicia laboral para evitar todo tipo de huelgas.

La conclusión fundamental de Álvaro Moisés es que, siendo las “comisiones de empresa” una especie de organización de la clase por la base a partir de tendencias espontáneas de participación encontradas en los trabajadores, es doloroso —dada la política colaboracionista de clases enarboladas por el PCB— que hayan empezado a convertirse en sustento de las comisiones de salario, que emanaban de la estructura sindical oficial. Partiendo de esto, nacieron los demás organismos de control; las comisiones de huelga, la comisión intersindical de huelga y el mismo pacto de unidad intersindical.

La gran experiencia social de las comisiones de empresa desembocó, desgraciadamente, en lo que el autor dramáticamente nos sintetiza cuando expresa en la página 513 que “una tendencia verificada en la base vendría a servir de justificación a una línea programática que, en sus términos, sólo podría efectuarse a través de organizaciones de cúpula. La alternativa históricamente planteada era la de aprovechar la experiencia de las comisiones de empresa para, a partir de ellas, organizar del modo más extenso y amplio la base del movimiento obrero”.

Al reforzar el PC, por su errónea interpretación de un momento histórico, mediante la sumisión de las comisiones de empresa, la estructura sindical oficial, perdió el Brasil la oportunidad hoy retardada —que no cancelada por la dictadura militar— de lograr un espectacular y efectivo avance social; asimismo, no se dejó germinar la semilla de la que hoy podría ser una de las legislaciones laborales más avanzadas de Iberoamérica.