

LEGISLACION SOCIAL Y "ALALC"

por FERNANDO FUEYO LANERI,
Profesor de Derecho Civil, Escuela de
Derecho, (Universidad de Chile).

SUMARIO: 1) Antecedentes.— 2) Elementos básicos para un estudio comparativo.— 3) Algunas conclusiones en torno al tema, y algunas más generales.

1) ANTECEDENTES.

El tema de la legislación social y la "ALALC" está directamente vinculado con el precio de venta de las mercaderías que serán materia de comercialización dentro de los países que integran la "ALALC".

Sabemos ya que el COSTO DE PRODUCCION, que a su vez reconoce dentro de sí los factores materia prima, mano de obra y gastos generales de Taller, sumado a los gastos de administración y dirección, y a los gastos de distribución o venta, da por resultado el llamado COSTO TOTAL O COMERCIAL. Agréguese a éste último la utilidad y tendremos el resultado final que es el **precio de venta**, elemento trascendental en la mayor parte de los estudios que se quiera hacer en torno a la "ALALC".

Se observa, en consecuencia, que para llegar al costo total o comercial, juegan en varias oportunidades las REMUNERACIONES DE SERVICIOS a terceros, y, en términos más amplios, las relaciones del DERECHO SOCIAL.

Se presenta el caso, sin embargo, de variedad de legislaciones del trabajo en los países que integran la "ALALC", como asimismo en su política social.

Se puede hacer el **estudio comparativo** desde innumerables puntos de vista; pero se han de destacar en esta oportunidad primera los que en seguida se indicarán .

2) ELEMENTOS BASICOS PARA UN ESTUDIO COMPARATIVO.

A) **Existencia de "Código del Trabajo"**.— No es esencial para entender que hay regulación legal en materias del trabajo que exista un CODIGO; pero no es menos cierto que éste conduce necesariamente a la sistematización de las materias y a la inclusión de estructuras básicas que no pueden faltar hoy, tanto para garantía de los trabajadores como de los patrones, y, por lo que aquí interesa, para la equitativa formación de los costos en los diversos países en juego. Se presenta el caso, sin embargo, de varios países SIN CODIGO

del trabajo, que se rigen por el Derecho Común o por leyes diseminadas, a veces confusas y aún contradictorias, y, lo que es peor, ajenas a normas básicas, entre otras las llamadas cláusulas esenciales del contrato del trabajo.

Si no cuajara la idea de un Código, cabría proponer subsidiariamente un cuerpo legal que comprendiera la doctrina general de las relaciones del trabajo.

B) Diferencias en cuanto al contrato de trabajo individual.— De lo dicho en la letra anterior y de otras circunstancias que se advierten en el estudio comparativo del caso, las diferencias de regulación del contrato del trabajo resultan en definitiva apreciables en cuanto a los países que juegan en la "ALALC". Tal vez un aspecto, entre muchos, que merece destacarse, es el de las recién citadas **cláusulas esenciales del contrato**. Estas disposiciones de orden público, de cumplimiento imperativo, irrenunciables por las partes, influyen naturalmente, en los costos de producción, según los casos.

C) Diferencias en cuanto al trabajador de menor edad y de la mujer. Frente a puntos de similitud, se observa, sin embargo, aspectos de diferenciación en las materias indicadas en el rubro. Sobre lo relativo a la mujer es preciso considerar varios aspectos a su vez, como el de su capacidad civil para recibir y contratar y las diversas medidas de seguridad frente a la madre trabajadora, que indudablemente repercute en los costos.

Ch) Diferencias en cuanto a salario del trabajador. Este es sin duda uno de los factores importantes en el costo de los servicios de empleados y obreros.

Su fijación no es sólo de condiciones económicas en juego, sino de la política legislativa que tenga en aplicación el país respectivo conforme a sus leyes propias, y en donde se podrán encontrar diversos criterios. Así, el de dejar a las partes en el libre juego de intereses; el de hacer o no intervenir al Estado en la fijación, y en caso positivo, en qué medida; el de obligar a salarios mínimos, y, en tal caso, reajustables o no en relación con la desvalorización de la moneda, mal corriente en América Latina; el de obligar a mínimos vitales, según el concepto más o menos uniforme de VITAL que circula, o el de simple mínimo según valor de mercado de los servicios correspondientes a un giro determinado en lugar determinado.

D) SEGURIDAD SOCIAL ligada al contrato de trabajo. Intimamente ligado con el aspecto de los salarios que influirán en los costos, está el de la seguridad social que corre paralelamente. A este respecto la comparación de las diversas legislaciones puede hacerse según variados puntos de vista. Como ser, seguro de enfermedad, seguro de maternidad, seguro de invalidez, seguro de vejez, muerte, cesantía, financiamiento del servicio respectivo, etc. ¿Está uniformada, no digo la legislación de los diversos países, sino siquiera la **política social** respectiva? Falta mucho para llegar a esto, lamentablemente.

E) Prestaciones complementarias y obligatorias. Fuera de lo ya expresado en cuanto a remuneración neta o simple y en cuanto a seguridad social, se añade aun capítulos de pagos que repercuten indudablemente en los costos de producción y que deben analizarse. Pueden citarse, por vía de demostración, el sobresueldo por **horas extraordinarias** de trabajo, la **comisión** sobre ventas, compras, producción, co-

branzas, etc., la **participación en utilidades** del negocio o sólo en alguna sucursal, y la **participación en las utilidades en cuanto a sindicato**, según imposición legal, y la **gratificación**, que es reparto de una parte de las utilidades del negocio a los que hayan trabajado durante un mínimo de días en el año, etc., etc.

A lo anterior cabe añadir partidas de no poca importancia, como son la asignación familiar, o compensación racional a las cargas de familia relativas a cada uno de los trabajadores en particular, el pago de **feriado legal** de 15 días o más, y la **licencia por enfermedad**, con sueldo pago, y la **indemnización por años de servicio**, como estímulo al tiempo que lleva cada sujeto frente a una misma empresa o bien trabajando en general, etc., etc.

Todo esto, ¿no es repercusión en los costos de producción, y no sería del caso buscar las fórmulas de armonización de sistemas, y acaso aplicar derechamente **un mismo SISTEMA BASICO?**

F) **ASOCIACION SINDICAL, Conflictos del trabajo.** Sobre estos temas hay procedimientos primariamente iguales en cuanto a que en todas partes se producen huelgas de hecho; pero no en todas partes conforme a una reglamentación legal que pueda dar a la huelga respectiva lo que se denomina **HUELGA LEGAL**, pues a veces faltan las disposiciones, o existe sólo una declaración programática de la ley sobre el derecho de huelga, a veces en la Constitución Política. Otras veces las disposiciones legales pertinentes no son similares en los diferentes países.

Las cuestiones principales por comparar son: ¿habrá reglamentación especial, serán mayores o menores los requisitos para la declaración de huelga, la conciliación será trámite obligatorio, será o no obligatorio el arbitraje, habrá huelgas sólo por condiciones económicas o de condiciones del trabajo, o también por solidaridad?

3) **ALGUNAS CONCLUSIONES EN TORNO AL TEMA Y OTRAS MAS GENERALES.**

1) El acento debe ponerse con franca intensidad en la idea de **SUPRANACIONALIDAD**. Este concepto ya ha sido desarrollado en el caso de Europa y otros continentes o sectores de ellos, quedando fijado sus límites y habiéndose palpado ya lo esencial que resulta su aplicación honda y efectiva a estructuras como "ALALC". Ya hay abundante literatura especializada sobre la supranacionalidad.

2) Se impone en forma apremiante la **ARMONIZACION DE LAS POLITICAS SOCIALES**, y, si fuera posible, la **DIRECCION UNICA** de la política social en América.

3) **Intensificación de los estudios del Derecho Americano**, sea o no laboral, de los países partícipes de "ALALC", procediéndose de manera racional y organizada. Se puede empezar bajo el patrocinio o alero de alguna institución seria y respetable, que podría ser, por ejemplo, la Facultad de Derecho de alguno de los países pertenecientes a la "ALALC" (1). Así se organizaría un archivo, un intercambio de material, la formulación de nuevas reuniones con un temario bien estudiado, etc.

(1) Chile aparece con ventajas apreciables para este efecto, no sólo por contar con especialistas sobresalientes, sino particularmente por tener una legislación más avanzada y en cierta medida sistematizada.

Si alguna conclusión general aparece claramente de la primera experiencia obtenida en Montevideo, en el Seminario realizado sobre problemas legales de "ALALC", a fines del año 1963, es que poco o nada se había hecho en cuanto al estudio de las materias legales en juego, y que el campo es vastísimo y no puede estudiarse en una o varias reuniones esporádicas.

4) Es aplicable al caso de la "ALALC", especialmente en materia laboral, la solución que se contiene en una disposición del **Tratado de la Comunidad Económica Europea**. Art. 3º, h. "El acercamiento de las legislaciones nacionales en la medida necesaria para el funcionamiento del Mercado Común".

5) Debe lograrse un **Código Unico del Trabajo**, o **Código Supranacional** atinente a los países de "ALALC". En la 2ª Conferencia del Trabajo de Estados Americanos, de 1939, en la Habana, a iniciativa de los delegados chilenos concurrentes se adoptó la resolución de recomendar a la O. I. T. la elaboración de un **Código del Trabajo Americano**. Hasta hoy la O. I. T. no se ha abocado a este problema, o bien lo ha dado por cumplido con la publicación del Código Internacional del Trabajo, que a la fecha lleva varios volúmenes aparecidos.

Es necesario este Código para efectos de nivelar en lo posible los costos de producción en ítem importantes, y a la vez constituye estímulo para los trabajadores y seguridad para todos. Se facilita este trabajo con las similitudes actuales de la legislación en algunas partes siquiera y por existir trabajos doctrinales abundantes sobre estos temas del trabajo.

El éxito logrado en Chile reciente-

mente con la iniciativa de estudiar un **Código Penal tipo** para iberoamérica está demostrando que la idea es factible.

Si no se reuniera en un haz toda la materia laboral, al menos habría que conseguir igualar o armonizar las grandes bases directivas, que todos conocemos, y que podría estudiarse y legislarse bajo el nombre de "**Doctrina general del derecho laboral**", o bien "**Reglas básicas del derecho laboral**".

6) **La movilidad geográfica de los trabajadores**. Debe abolirse toda discriminación fundada en la nacionalidad de los trabajadores de los Estados que componen la "ALALC" en lo que se refiere a la ocupación, la remuneración y las demás condiciones de trabajo. Especialmente, debe consagrarse la libre y segura circulación de los trabajadores dentro del territorio comprendido por los países que integran la "ALALC".

Lo dicho encuentra inspiración en el N° 1 del Art. 48 del **Tratado de la Comunidad Económica Europea**. Además, existen buenas razones para aconsejar la fórmula en atención al éxito obtenido en su aplicación práctica en los países de la Comunidad Económica Europea.

7) La mayor exclusión posible de la idea de LUCHA DE CLASES, que es como, en el campo de las relaciones entre Estados, la GUERRA. Ello impediría o entorpecería cualquier avance efectivo.

8) Es preciso, finalmente, no olvidar que el mayor y más pronto éxito que se viene esperando de las geniales y atrevidas ideas de mercado común y de integración, dependerá del obrar de acuerdo con las reglas de la corrección y la lealtad por quienes actúen en torno a la "ALALC".