

✓ Dr. EDUARDO SANTOS CAMPOSANO

Notas al Código del



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

NOTAS AL CODIGO DEL TRABAJO

I.—INTRODUCCION HISTORICA

El Derecho del Trabajo, nueva disciplina científica y social, marca en la actualidad el grado de preocupación por el bienestar de las clases trabajadoras, según que efectivice las distintas reivindicaciones tendientes a preservar, conservar y mejorar la vida de los hombres que se ven obligados a vender su fuerza de trabajo.

Entre nosotros, el Derecho Social está esbozándose, tanto más cuanto mayor sea la intervención del Estado para regular el equilibrio inestable de las relaciones obrero-patronales.

Los yanaconas de la época colonial si bien estuvieron esclavizados a la dura hegemonía de los Incas, sacerdotes y guerreros, tuvieron como en todo régimen patriarcal, por lo menos, asegurada su subsistencia.

Las disposiciones emanadas de los Monarcas Españoles y catalogadas en las Leyes de Indias —velaron— en forma teórica, por las condiciones de vida de los peones, obreros y artesanos de la época colonial que, agrupados en gremios y cofradías, vivían sometidos a la omnímoda voluntad de la Iglesia y del encomendero. La obligación de descansar el domingo, el salario mínimo, la prohibición de trasladar a los indios de lugares fríos al trópico, constituyeron letra muerta.

En la primera edición del Código Civil de 1860, en el Libro Cuarto, relativo a las obligaciones en general y a los contratos, en el Título del arrendamiento, se hablaba del "arrendamiento de criados y trabajadores asalariados" y del "arrendamiento de servicios inmateriales".

El art. 1978 del Código Civil, decía: "En el arrendamiento de criados y trabajadores asalariados una de las partes

promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del lugar". —Lo relativo a los criados venía a comprender a los trabajadores domésticos, en que no se persigue fines de lucro, y de los trabajadores asalariados a todos aquéllos que estaban sujetos a régimen de salario en virtud del pacto o costumbre. Era la clásica concepción de que el contrato de trabajo era simplemente de arrendamiento o sea "un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa o a ejecutar una obra y a prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio un precio determinado".

Bien está que las cosas se arrienden, pero el hombre, la energía humana, no puede conceptuarse a través de ese prisma, como simple mercancía, si no en un sentido profundamente humano, de justicia social. Las obras inmateriales se las consideraba, art. 1998 del Código Civil, aquéllas "en que predomina la inteligencia sobre la mano de obra, como una composición literaria o la corrección tipográfica de un impreso", viene a corresponder a las actividades de las profesiones liberales, médicos, ingenieros, abogados, etc., que, con respecto a sus clientes, están sujetos a las normas generales del Derecho Civil. En la administración de Urbina se declara abolida la esclavitud, sintonizando el inicio de un nuevo ciclo económico que culmina con la Revolución Liberal del 5 de Junio de 1895.

La administración Liberal, hasta hoy, ha puesto en vigencia las ideas smihtianas, dando relativo impulso al acrecentamiento de las fuerzas productivas. El individualismo económico que polariza las clases sociales, imprime nuevas modalidades al vivir social e impone cambios profundos en la vida del Derecho.

Eloy Alfaro estableció el salario mínimo de "diez centavos por día" y en el Código de Policía de 1906 dispuso que: "el jornalero que sin justo motivo o sin licencia de su patrón faltare al trabajo o abandonase a su patrón, será reducido a prisión y no podrá ser excarcelado sino diere fianza a satisfacción del patrón o del Juez, de cumplir fielmente su contrato".

El intervencionismo de Estado comenzó a manifestarse a raiz de la Revolución Juliana que creó el Ministerio de Previsión Social; se acentuó a fines del año 35 y principios del

36 y ha cobrado impulsos nuevos con la aprobación del Código del Trabajo por la Asamblea Constituyente de 1938.

El 4 de marzo de 1927, se dictó la "Ley de Prevención de Accidentes del Trabajo", fijándose las condiciones de salubridad e higiene que deben reunir los locales de trabajo, señalamiento de labores peligrosas y botiquín de emergencia.

El Presidente Provisional doctor Isidro Ayora, el 1º de enero de 1929, expide la "Ley sobre contrato individual de trabajo", que comprendía: calificación del patrono, formas del contrato de trabajo, duración, terminación, inembargabilidad de los salarios que no pasaban de cien sueldos. De los beneficios de esta Ley se excluyó a los domésticos y trabajadores agrícolas.

La legislación social se iba estructurando paulatinamente, comprendiendo nuevos aspectos, cubriendo mayor número de riesgos y acentuando los derechos de los trabajadores con la garantía del Estado.

El 6 de octubre de 1928, se dictan nuevas leyes del trabajo, llenando las lagunas existentes. Frente a una jornada de labor diaria de doce y catorce horas, se incorpora en nuestra legislación el principio proclamado en la Carta del Trabajo de Versalles "adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho, como fin a alcanzar ahí donde aún no se hubiere obtenido", con el objeto de mantener la paz social. Las veinticuatro horas del día tenían que ser divididas en tres jornadas, de ocho horas cada una, tanto para dormir, trabajar y atender a la vida de la cultura. Se expide la Ley "de duración máxima de la jornada de trabajo, para todo obrero asalariado o trabajador nacional, dependiente de almacén, oficina, establecimiento industrial o comercial, y en general, para todo empleado que, con sueldo, salario o a destajo, prestase sus servicios en instituciones de derecho privado, será de ocho horas".

En la Ley sobre "el trabajo de mujeres y menores y de protección a la maternidad", se consiguen nuevas garantías, en defensa del valor humano, prohibiendo ocupar a mujeres y a varones menores de diez y seis años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres.

Asimismo, se establece el principio del desahucio como aviso e indemnización por la "Ley de desahucio del trabajo".

La más importante Ley de esta época, es la que se refiere a la "Responsabilidad por Accidentes del Trabajo", fijándose en el Art. 1º que "Todo patrono que tenga a su cargo la realización de trabajos, será responsable de los accidentes ocurridos a sus empleados y obreros durante el tiempo de la prestación de los servicios, y con motivo y en ejercicio de la ocupación en que se los emplea; o bien por caso fortuito o fuerza mayor inherentes al trabajo". Se dá un paso muy avanzado, saltando de los principios romanistas del daño directo producido por el patrón para que el trabajador tuviere derecho, no al pago de indemnización en el sentido moderno del vocablo, sino de daños y perjuicios, hacia la teoría del riesgo profesional, o sea que el patrono es el responsable por el hecho de establecer la industria o trabajo que crea el riesgo. Se establecen cinco categorías para los accidentes: 1—que producen incapacidad temporal; 2—incapacidad parcial permanente, para la profesión habitual; 3—que producen incapacidad total permanente para la profesión habitual; 4—que producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo; y, 5.—que producen la muerte. Las indemnizaciones fluctuaban desde el pago del 50% del jornal desde que se produjo el accidente hasta el equivalente a dos y tres años de salarios.

Con posteridad, o sea el 1 de febrero de 1936, el señor Federico Páez, expide "La Ley Orgánica del Trabajo", señalando los deberes y atribuciones de la Dirección del Trabajo, para crear el 18 de febrero del mismo año el "Consejo Técnico del Trabajo", integrado entre otras personas, por el doctor Néstor Mogollón, señor Joaquín Figueroa e Ing. Alberto Suárez Dávila.

El 24 de abril de 1936, el señor Páez, establece el juicio verbal sumario como procedimiento para ventilar los conflictos obrero-patronales, separándolos de la legislación común y dicta la "Ley de Procedimiento para las acciones provenientes del trabajo", facilitando su trámite en papel simple y disponiendo que "en esta clase de juicios no se aceptarán dilatorias ni incidentes de ninguna clase".

La obra, sin duda trascendental, de esta Administración, fué la que creó el Seguro Social Obligatorio, con la estructuración de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, haciendo extensivo los beneficios de la seguridad a un más amplio sector de la nacionalidad ecuatoriana. La Caja de Pensiones que venía funcionando desde 1928, cu-

bría determinados riesgos, de los empleados públicos y de los militares. Desde esta época el Seguro Social Ecuatoriano, se ha ido estructurando, en medio de innúmeras dificultades, ampliando sus servicios y beneficios a extensas capas de la población urbana, faltándole comprender a los artesanos, trabajadores domésticos y campesinos en general.

Beveridge, proponía la lucha contra cinco gigantes: la necesidad, la enfermedad, la ignorancia, la miseria y la ociosidad, y el día que el Seguro Social Ecuatoriano, pueda establecer las bases de la seguridad para todos los miembros de nuestra comunidad nacional, habremos levantado realmente el nivel de vida del pueblo y podremos proclamar como en la Carta del Atlántico que vivimos libres de temor.

En la Constitución Mexicana de 1917, en el Art. 123, se hicieron constar garantías de carácter social en favor del trabajador. En la de Weimar de 1919, en la Sección V de "La Vida Económica" se garantiza: "la libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo", se preconiza un sistema de seguros para la conservación de la salud y de la capacidad de trabajo y se propugna una reglamentación internacional del trabajo. La moderna Constitución de la República Checoeslovaca de 1948, puntuiza en el Capítulo de "Derechos Sociales" que "todos los ciudadanos gozan del derecho al trabajo" y "que este derecho está garantizado fundamentalmente por la organización del trabajo dirigida por el Estado según los principios de la economía planificada".

En la Constitución Política, decretada por la Asamblea Nacional de 1.906-1.907, todavía no se pasaba de las garantías de carácter individual y político, y en efecto se hizo constar: "La libertad de trabajo e industria. Todos gozan de la propiedad de sus descubrimientos, inventos y obras literarias, en los términos prescritos por las leyes; y a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley, ni los artesanos y jornaleros serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato".

La Constitución Política de 1.944-45, reunida después del gran movimiento de Mayo, eleva a principios de Derecho Constitucional las garantías sociales en favor del trabajador, ganando en esta forma en respeto y preeminencia, pues, siendo la Ley Fundamental del país, es menos fácil violarla.

La Constitución en actual vigencia —1.946-1.947— mantiene los principios fundamentales consignados en la

Carta anterior, aunque sin deslindarlos debidamente de las garantías individuales que se han consignado desde los tiempos de Montesquieu. Se reproducen, así mismo, algunos artículos del Código del Trabajo. En el Art. 170, se dice: "El trabajo, consultando las condiciones de edad, sexo, salud, etc., y dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio para todos los miembros de la comunidad ecuatoriana".—Entre los deberes del Estado se prescribe el de "procurar trabajo a los desocupados".

Entre el fuerte y el débil, la libertad oprime; entre el que posee los instrumentos de producción y entre el que vende su fuerza de trabajo, no puede hablarse de libertad de contratación: el uno impone, el otro obedece.

Los marcos del Derecho Civil, romanista y formal, han sido superados por el Derecho Social que coloca al débil en la misma posición que al poderoso. El Derecho Civil considera a los hombres en el mismo plano de igualdad; el Derecho Social profundamente realista, protege y defiende a la clase económicamente desvalida y valiéndose de garantías específicas señala el límite a la explotación del trabajo humano.

Aunque sea en el plano teórico, de las ideas o de la ley escrita, nuestro país ha enderezado sus pasos hacia la estructuración de un aparato jurídico de protección a las clases obreras y proletarias.

II.—DISPOSICIONES FUNDAMENTALES.—

El Código del Trabajo regula las relaciones entre patronos y trabajadores.

Al hablar de patrono, tenemos que referirnos al empleador, al que proporciona trabajo, al que paga el sueldo o salario y en definitiva al que recibe la utilidad o beneficio. La sociedad actual se guía por intereses exclusivamente de orden económico, se persigue ganancia y el motor es el lucro.

Para quien se ejecuta la obra o se presta el servicio, ése es el patrón y, en casos fronterizos, de duda, por intermediación o por sucesión de patronos, la misma Ley, establece la responsabilidad solidaria a fin de que el trabajador no sufra menoscabo en sus derechos.

El término trabajador es mucho más amplio, pues, comprende a obreros y empleados, ya sea que predomine el trabajo manual o intelectual. En términos absolutos no se puede establecer una línea de demarcación entre el obrero

y el empleado, porque a todo esfuerzo simplemente muscular corresponde una función intelectual, y todo trabajo intelectual se traduce en gestión mecánica.

Entre el empleado público y el privado es más fácil establecer la distinción, ya sea que el primero se encuentra incorporado a la obra del Estado, al principio de la soberanía, es objeto de un nombramiento y afiliado a la Caja de Pensiones. El segundo, consta en los roles de pago, afiliado a la Caja del Seguro y depende de un patrono particular.

Para unos y otros, el trabajo es obligatorio, ya que el equilibrio social sólo se puede mantener por el trabajo de todos. Principio este que se encuentra incorporado en la Constitución de Weimar como en las modernas Constituciones de Rusia, México y Checoeslovaquia. Las garantías y derechos consignadas en la Ley de Trabajo, son irrenunciables para los trabajadores; y, los jueces en caso de duda, en la aplicación de las leyes sociales, están obligados a interpretarlas en el sentido más favorable a los trabajadores. Sin lugar a duda, se trata de la parte más débil, de la persona que ocupa un plano inferior en la lucha económica y, por lo mismo, el Estado la protege.

El régimen manchesteriano de dejar hacer y dejar pasar, consideraba a las personas en abstracto en un plano de igualdad jurídica, olvidando las dolorosas y profundas diferencias que engendra la vida real y cotidiana. El moderno Estado, que regula los procesos de orden económico y la oferta y demanda de trabajo, en defensa de la sociedad, de la raza y de la especie humana, limita las prerrogativas patronales y sale en defensa del que se ve obligado a vender su fuerza de trabajo a cambio de salario.

En los casos en que el trabajador no puede demostrar el tiempo de los servicios prestados y de los salarios percibidos, la misma Ley difiere a su juramento, cambiando radicalmente la posición de carácter civilista en que, se aceptaba como inconcuso la afirmación del patrono. En el Art. 1782 del Código de Napoleón, que fué trasplantado a todas las legislaciones de América, por obra del eminentíssimo civilista venezolano Dn. Andrés Bello, se puntualizaba: "La afirmación del patrono es aceptada sobre el monto del salario, sobre el pago de los salarios en el último año y por los adelantos de éste al trabajador en el año que corra".

En el Código Civil Ecuatoriano, en el Capítulo de arrendamiento de criados y trabajadores asalariados, existen las

dos siguientes disposiciones: "Art. 1985.—Falleciendo el amo, se entenderá subsistido el contrato con los herederos, y no podrán éstos hacerle cesar sino como hubiera podido el difunto.—Art. 1986.—La persona a quien se presta el servicio será creída afirmándolo con juramento, salvo prueba en contrario: 1.—sobre el tanto del salario del sirviente doméstico o trabajador asalariado; 2.—sobre el pago de los salarios devengados en el año corriente; 3.—sobre lo que haya dado a cuenta de trabajo en el último año; pero, por los años precedentes, se creerá únicamente lo que fuere conforme con la liquidación anual, o a falta de ésta, lo que afirmen con juramento el criado o trabajador asalariado, salvo prueba en contrario".—Estas disposiciones, felizmente ya derogadas, externalizan una etapa feudal, de opresión y de sujeción ominosa del hombre de trabajo al capitalista.

III.—DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Lo esencial para que exista contrato de trabajo es la subordinación o dependencia. Puede faltar el salario, el tiempo de servicios, pero lo que caracteriza esta clase de contratación es que una persona presta sus servicios a favor de otra, sea natural o jurídica, bajo su dependencia. Si no hay subordinación, no hay contrato de trabajo. La legislación del trabajo nace como una conquista de clase y se perfecciona en la constante pugna de los diferentes estratos sociales.—Los esclavos contra los eupátridas, los siervos de la gleba contra los señores feudales, los trabajadores contra los patronos, es lo que constituye la esencia del proceso del desenvolvimiento humano. Las leyes son un reflejo de aquél combate diario y permanente, de ahí que, perteneciendo el trabajador a una clase social y el patrono a otra, la dependencia del primero al segundo, da el matiz esencial a la relación obrero-patronal.

En ocasiones, la dependencia, no tiene nítidos caracteres externos, como los trabajadores a domicilio o los agentes de seguros; pero, el hecho de trabajar por cuenta ajena, a favor de otro, los enmarca en el campo de la legislación obrera.

El contrato individual de trabajo, puede ser verbal o escrito. Lo importante es el hecho o sea la prestación del servicio, de allí que pueden darse casos de contratos tácitos,

donde se presuponen derechos y obligaciones recíprocos, por la sola existencia de la relación de trabajo.

El Legislador Ecuatoriano, quiere proteger al trabajador, y obliga al patrono que para evitar antojadizas interpretaciones y menoscabo de las garantías obreras, algunos contratos se los lleve necesariamente a escrito. Contratos de orden técnico, por ejemplo, el de los choferes según interpretación dada por la Corte Suprema de Justicia, deben hacérselos por escrito; cuando el monto de lo que se reclama pasa de un mil sures, o por el tiempo de duración, si éstos exceden de uno o más años.

Si pese a esta disposición de carácter imperativo, no se celebra el contrato por escrito, la culpa recae exclusivamente en el patrono y él no puede alegar nulidad alguna que pudiere favorecerle por el hecho de no existir el contrato por escrito. Esto puede hacerlo únicamente el trabajador, pues, se la ha instituído en beneficio de él. No es el principio civilista de que la ignorancia de la ley no excusa a persona alguna, sino que en este caso, el patrono está obligado a conocerla para garantía de él mismo y del trabajador.

En algunas legislaciones se tiende a la supresión del contrato a destajo, conceptuando que a través de él, se pueden violar las garantías consignadas en el Código del Trabajo. La prestación de los servicios por unidades de obra, por piezas, medidas de superficie, como el que prestan los tipógrafos, entraña esfuerzo muscular más intenso y mayor tensión nerviosa, ya que poco importa sacrificar la salud y por ende la vida, a cambio de un mayor ingreso, de una mayor remuneración. El taylorismo, el stajanovismo, no son sino formas de trabajo a destajo, para conseguir a base de mayor productividad en el trabajo mejor remuneración.

El contrato por tarea, tan común en la serranía andina, es agotador para el campesino y se va minando su organismo en jornadas exhaustivas.

Nuestro país, no es de emigración sino más bien de inmigración. Hace falta mano de obra calificada y técnica. Con todo, para que los ecuatorianos puedan ser enganchados para el servicio en otros países, se exige: a) contrato por escrito; b) caución ante la Autoridad del Trabajo por el pago del pasaje de regreso hasta el lugar de su procedencia; c) persona que en el Ecuador responda a las reclamaciones que pudieren presentarse; y, d) permiso de salida de la Dirección de Inmigración y Extranjería.

La capacidad jurídica difiere en los campos civil y del trabajo. Para los derechos civiles la mayor edad es a los veintiún años y para los políticos, a los dieciocho.

Las acciones judiciales provenientes de las diferencias obrero-patronales, las puede ejercitar directamente el trabajador cuando tiene más de dieciocho años. En los menores de dieciocho, intervienen sus representantes legales o un curador especial.

La mujer casada que en el campo del Derecho Civil es relativamente incapaz, ya que el marido es el representante de ella por ser el jefe de la sociedad conyugal, sufre una mínima *capitis diminutio*. Para contratar y ejercitar las acciones del trabajo, es plenamente capaz y no necesita de la autorización ni de la intervención del marido.

Siendo el contrato de trabajo bilateral, impone derechos y obligaciones de carácter recíproco. La primera obligación del trabajador es prestar el servicio para el que ha sido contratado, con la eficiencia del caso y la del patrono cubrir los sueldos o salarios.

Las obligaciones del patrono se traducen en el cumplimiento de las prescripciones legales en cuanto al pago de salarios e instalación de las fábricas de conformidad a los reglamentos sanitarios, de orden moral en el respeto de las organizaciones obreras y en la concesión de permisos, como en obligaciones de carácter social: instalación de comedores obreros y de botiquines.

El trabajador que es parte de la Empresa tiene también obligaciones para con el patrono que van desde el cumplimiento estricto de lo acordado en el pacto o contrato, en observar buena conducta y en la solidaridad para con su patrono al imponerse no revelar los secretos de carácter técnico para la fabricación o elaboración de los productos, pues de lo contrario, produciría por razones de concurrencia comercial, el desequilibrio económico de la Empresa.

IV.—SUELDOS Y SALARIOS

La sociedad actual se caracteriza por el régimen del salariado. En la sociedad moderna dividida en clases, el patrón compra la fuerza de trabajo y el obrero la vende. De allí que, siendo el salario, el elemento fundamental para la subsistencia del trabajador, constituye el objetivo de la clase obre-

ra el aumento de los salarios para elevar su standard de vida.

El régimen de empresa e iniciativa libres en que vivimos, divide a la sociedad en dos grandes núcleos: los propietarios de los instrumentos de producción y los propietarios de su fuerza de trabajo. Los primeros son en menor número que los segundos, pero, por tener en sus manos el Poder Político, el capital constituye un elemento de mayor fuerza que el trabajo. Dado el desarrollo a que se ha llegado en nuestros días, por el extraordinario avance de la técnica, por el incommensurable progreso humano, nos encontramos frente a una producción de carácter eminentemente social, aunque la apropiación lo sea individual. La relación entre el capital y el trabajo la tenemos a través del salario.

De un modo general puede estimarse que el sueldo corresponde al empleado, ya sea público o privado, en que predomina la función intelectual, y que el salario corresponde al obrero y se lo paga por semanas; en cambio al otro, por quincenas o meses. Podemos conceptuar que en el Ecuador, los sueldos son mas altos que los salarios, por cuanto las leyes sociales comenzaron por atender los derechos de la clase media, de los empleados. En otros países, de régimen capitalista, como México y la Argentina, los salarios, como promedio, son más elevados que los sueldos.

El Estado intervencionista, tiende a regular los salarios, como medida de carácter tutivo, protecciónista. El salario mínimo, el salario vital, la escala móvil de los salarios, etc., todas son corrientes encaminadas a asegurar al trabajador un nivel medio de subsistencia.

Lassalle estableció la Ley de bronce de los salarios, en cuanto el obrero recibe lo estrictamente necesario para poder subsistir y reproducirse. Marx, inspirándose en Ricardo, acepta que el trabajo es el único creador de la riqueza. León XIII, en su famosa Encíclica de la Rerum Novarum, nos habla del salario justo.

La liberación del hombre la encontraremos en la eliminación del régimen del salario, en una nueva etapa de trabajo social y de apropiación igualmente social. Mientras tanto, tendremos que referirnos a las medidas adoptadas para mantener el poder adquisitivo del salario y un standard medio de vida de la clase trabajadora.

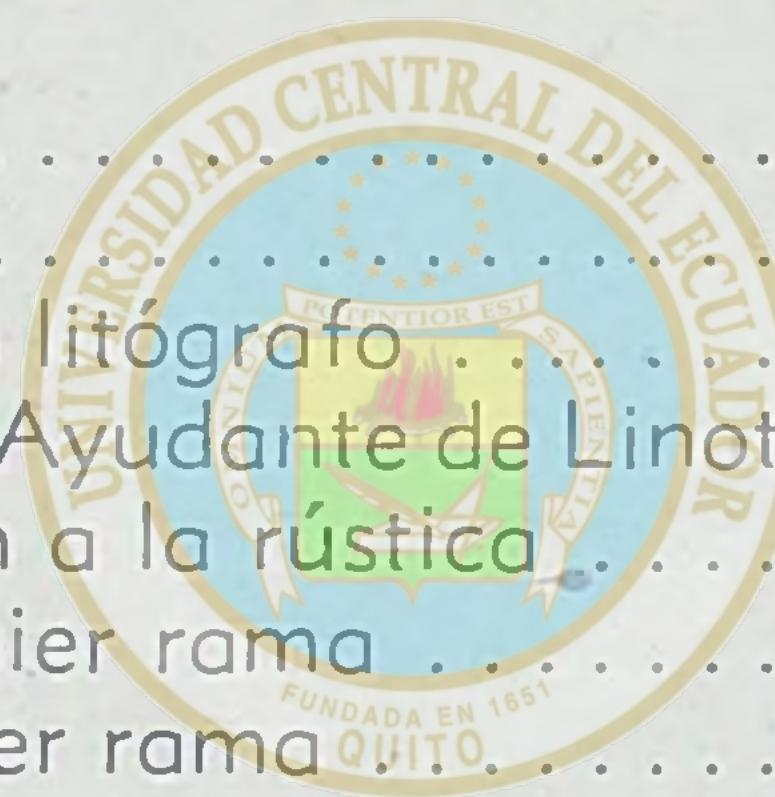
Nuestra Ley, entiende por salario mínimo aquél "que debe bastar para satisfacer las necesidades normales de la

vida del trabajador considerándosele como jefe de familia, y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fueren a fijarse". Se refiere la Ley a necesidades normales, o medias del trabajador, que no solo puede traducirse en habitación, alimentación y vestuario normales, sino también en satisfacción de necesidades artísticas y culturales, conceptuándolo al obrero como jefe de familia.

La Ley del Trabajo Mexicana tiene un concepto más acabado sobre el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador o sea aquél "que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

Tomemos como ejemplo el salario mínimo de los trabajadores gráficos de Pichincha, en actual vigencia:

Regente	\$ 1.200,00
Linotipista	1.200,00
Grabador y prensista litógrafo	800,00
Cajista-distribuidor, Ayudante de Linotipo, de Encuadernación a la rústica	640,00
Auxiliares de cualquier rama	360,00
Aprendiz de cualquier rama	150,00



ÁREA HISTÓRICA

DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Según el doctor Pablo Arturo Suárez, en su Contribución al estudio de las realidades entre las clases obreras y campesinas, la ración alimenticia de una familia, para satisfacer normalmente sus necesidades diarias, debe tener:

Alimentos	Cantidades	Precio actual
Carne (varias, incluso el cobayo) .	300 gramos	\$ 1,50
Leche	1 litro	1,20
Tubérculos	400 gramos	0,40
Chocolate	40 gramos	0,60
Panela o azúcar	160 gramos	0,45
Pan	200 gramos	0,80
Fruta	400 gramos	1,20
Grasa	60 gramos	1,50
Combustible		1,00
TOTAL		\$ 8,65

Para alimentación necesita el jefe de familia . . .	\$ 8.65
Vivienda, en un promedio de \$ 300,00 mensuales	10,00
Vestuario	5,00
Otros gastos	3.00

	\$ 26,65

Tenemos que el salario mínimo no podría ser inferior a VEINTISEIS SUCRES SESENTA Y CINCO CENTAVOS o sea mensualmente de SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE SUCRES CINCUENTA CENTAVOS.

La renta de los ecuatorianos es sumamente baja, o sea la calculada por la Comisión Económica para la América Latina, de cuarenta dólares per capita, en tanto que la renta de los norteamericanos es de mil cuatrocientos cincuenta dólares por año.

Una familia de Nueva York, cuyo ingreso en 1950 ascendió a 4.932 dólares, los gastos los distribuyó así:

Vivienda y combustible . . . \$ 1.987 dollars o sea el 22%
 Equipo y moblaje de la casa 293 dollars o sea el 6%.
 Bebidas alcohólicas y tabaco, 186 dollars o sea el 4%.
 Comida, 1535 dollars o sea el 31%.
 Cuidado personal, 100 dollars o sea el 2%.
 Vestido, 608 dollars o sea el 12%.
 Cuidados médicos, 290 dollars o sea el 6%.
 Recreo, lectura e instrucción, 340 dollars o sea el 7%.
 Transportes, 415 dollars o sea el 8%.
 Seguros, 218 dollars.
 Donativos, 251.
 Varios, 73.

Siempre existe un déficit que tiene que liquidarse con ahorros anteriores o contrayendo deudas.

Los salarios se tornan insuficientes por cuanto el costo de la vida se eleva constantemente. La política económica inflacionaria disminuye el poder adquisitivo del salario.

Por el siguiente índice de precios de artículos de primera necesidad, en Quito, podremos observar cómo el público pierde el poder de compra:

1939 — 1950 VI

Base 1939: I, I-VI	100
1939, I-VI	100
1940	106
1941	113
1942	146
1943	183
1944	218
1945	266
1946	320
1947	364
1948	388
1949	391
1950-I-VI	384

Los alimentos al quemarse en el organismo son generadores de calor, y por eso se habla de calorías que, unos alimentos producen en mayor cantidad que otros. Por ejemplo:

500 gramos de papas producen	420 calorías
100 gramos de manteca producen	930 calorías
100 gramos de arroz producen	106 calorías
500 gramos de leche producen	340 calorías
500 gramos de carne	2.120 calorías
200 gramos de azúcar producen	820 calorías
200 gramos de pan producen	548 calorías

Según la teoría del profesor Atwaer, un trabajo sedentario requiere un costo de 2.700 calorías por día, un trabajo muscular ligero exige 3.000 calorías y un trabajo muscular fuerte requiere 4.500 calorías. Entonces tenemos que combinar los productos alimenticios, en tal forma que lleguen a producir 3.500 calorías por día, que se considera el promedio para conservar la vida en estado normal.

Las empresas públicas y particulares, como el Municipio, la Junta Central de Asistencia Pública, Las Fuerzas Armadas, el Seguro Social y el Banco Central del Ecuador, entre otros, han procurado incrementar los sueldos y salarios, a través de los subsidios familiares.

La reglamentación más eficaz, puede considerarse la del Banco Central y estima como cargas familiares:

1.—La cónyuge que viva a cargo del empleado;

2.—El cónyuge incapacitado total y permanentemente para el trabajo o cuya edad excediere de sesenta años y viva a cargo de la empleada;

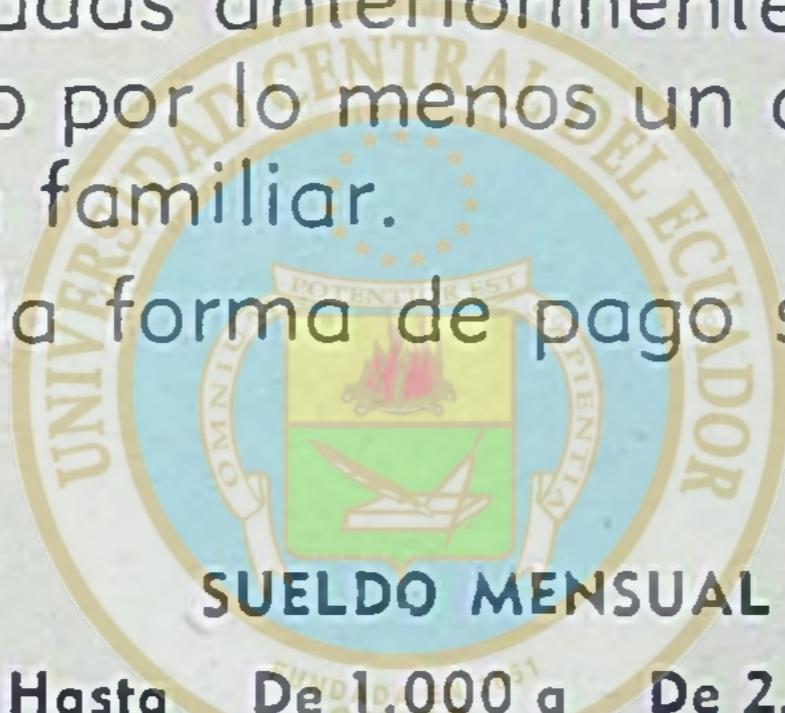
3.—Los hijos varones menores de veintiún años, que vivan asimismo a cargo del empleado; los hijos varones mayores de veintiún años y menores de veinticinco que sean estudiantes y justifiquen regularidad en sus estudios y promociones de curso en cada año, y los total y permanentemente inhabilitados para el trabajo, que vivan a cargo del empleado;

4.—Los hijos solteros menores de 18 años, y las hijas solteras de toda edad que vivieren a cargo del empleado;

5.—El padre, la madre, los demás ascendientes y descendientes, legítimos o ilegítimos, que vivieren a cargo del empleado, lo mismo que los hijos adoptivos; y,

6.—Los colaterales hasta el tercer grado de consanguinidad inclusive si es que el empleado no tuviere las cargas familiares enumeradas anteriormente y que hayan vivido a cargo del empleado por lo menos un año antes del reconocimiento de la carga familiar.

En cuanto a la forma de pago se lo hace según la siguiente escala:



SUELDO MENSUAL

Carga familiar	Hasta \$ 1.000	De 1.000 a 2.000	De 2.000 a 3.000	De 3.001 a 5.000	De 5.001 en adelante
Primera ...	23.10	21.20	18.40	15.70	13.80
Segunda ...	21.20	18.40	15.70	13.80	11.10
Tercera ...	18.40	15.70	13.80	11.10	11.10
Cuarta ...	15.70	13.80	11.10	11.10	11.10
Quinta	13.80	11.10	11.10	11.10	11.10
Sexta	11.10	11.10	11.10	11.10	11.10
Séptima	11.10	11.10	11.10	11.10	9.20
Octava	11.10	11.10	11.10	9.20	7.40
Novena	11.10	11.10	9.20	7.40	5.50
Décima	11.10	9.20	7.40	5.50	3.60

La participación en las utilidades se la conceptúa como un aumento de salarios. Se ha ampliado el precepto del Código del Trabajo, en que las Empresas estaban obligadas a contribuir con un 5% de sus utilidades líquidas para la Caja del Comité de Empresa; por consiguiente, donde no había el Comité de Empresa, no se podía exigir utilidades para los trabajadores. Hoy, con lo dispuesto en la Constitución de la

República, todos los trabajadores tienen derecho a participar, por lo menos, en un 5% de las utilidades líquidas de las respectivas empresas. El Congreso Nacional, por Decreto de 4 de octubre de 1950, fijó en un 7% las utilidades líquidas que deben recibir los trabajadores y "que será distribuida entre todos los trabajadores, individual y directamente, en proporción a la suma total de las remuneraciones percibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente".

El Derecho del Trabajo, eminentemente tutivo, protecciónista, defiende y ampara los sueldos y salarios. No pueden ser embargados, salvo el caso de obligaciones alimenticias y gozan de privilegios de primera clase en tratándose de la prelación de créditos, o sea que se pagan por encima de las hipotecas y derechos prendarios.

V.—JORNADA DE TRABAJO.

En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en el art. 24, se expresa: "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".

Por la efectivización de este principio, la clase obrera, ha venido luchando en forma constante y decidida. Jornadas agobiadoras, muchas veces de sol a sol, minaban la vida del trabajador y ponían en peligro la existencia del convivir social. Robert Owen, a quien la clase obrera debe tantas conquistas, fué uno de los primeros en proclamar la necesidad de disminuir la duración de la jornada de trabajo, habiendo puesto en práctica sus ideas en sus fábricas de New-Lanark y probó que en lugar de disminuir la producción por el hecho de reducirse la jornada de labor, muy por el contrario aumentaba.

El 1º de mayo de 1886 es la etapa culminante de la lucha de los trabajadores por la conquista de la jornada de ocho horas, que terminó en Chicago con el ahorcamiento de los dirigentes obreros Spies, Parsons, Ling, Engels y otros. Posteriormente, en los Congresos de la Segunda Internacional, se declaró el Primero de Mayo como día del Proletariado Internacional.

En el art. 68 del Código del Trabajo, siguiendo esta costumbre, se ha declarado el Primero de Mayo como día de descanso obligatorio. Los demás días de descanso obligatorio, como el 10 de Agosto o el 25 de Diciembre, corresponden a fiestas religiosas o nacionales; pero, a los obreros ecuatorianos, no se les ha fijado un día en que puedan conmemorar sus propias luchas e inquietudes que patentice su despertar de clase y su afán de mejoramiento. Los obreros mexicanos conmemoran el 20 de noviembre, día de la Revolución en que se inició su liberación económica; los obreros rusos, el 7 de noviembre que marca su ascensión al Poder. En Estados Unidos de Norteamérica, el Labor Day, como día de descanso obligatorio se lo ha fijado en el primer lunes del mes de septiembre de cada año. Los obreros ecuatorianos deben conquistar como día de descanso obligatorio el 15 de Noviembre que en nuestro devenir histórico señala su intervención en el escenario político-social, con personalidad propia.

Después de más de cincuenta años de lucha, la clase obrera mundial, logró imponer la jornada de ocho horas.

Es innegable que el trabajo industrial arroja a la desocupación a cientos de obreros, sin que sea posible para combatir esta enfermedad social detener el progreso técnico que es un índice y un factor de progreso general. El único camino que se presenta, dentro de la democracia individualista, es la rebaja de la jornada de trabajo y el establecimiento de la semana de cuarenta horas, como lo hizo León Blum en Francia en 1.936.

Norman Etowson, experto científico de la "Washington Leand and Trust Company", hizo el siguiente cálculo interesante, naturalmente para los tiempos de paz: considera que en la industria norteamericana trabajan normalmente 48 millones de personas. El número de obreros en paro puede ser considerado en seis millones (para algunos expertos asciende a 20 millones), de manera que, efectivamente el número de obreros que trabajan es de 42 millones. Si estos 42 millones trabajan 48 horas semanales obtendremos un total de 2.016 millones de horas de trabajo semanales. Si trabajan solamente cuarenta horas obtendremos un total de 1.680 millones de horas de trabajo mensuales, con una reducción de 336 millones de horas por semana. Esta diferencia semanal de 336'000.000 de horas puede constituir la ocupación de 84 millones de obreros, en razón de 40 horas

semanales. De manera que la masa entera de los sin trabajo sería ocupada y estaría resuelto el problema del paro. A lo que debemos añadir que la disminución de la jornada de trabajo no debe implicar el descenso en el standard de vida de los obreros.

Las mismas deducciones pueden aplicarse a todos los países, si es que se desea realmente disminuir la desocupación y mantener un nivel medio de ocupación.

Desde el 28 de diciembre de 1945, los trabajadores ecuatorianos, vienen gozando de la semana integral, esto es, que aquel que prestare sus servicios durante las cuarenta y cuatro horas hebdomadarias tiene derecho a que se le pague el sábado inglés y el domingo, salvo las excepciones que la misma ley especifica. En pocas legislaciones se ha establecido esta garantía que, indudablemente colocan a la nuestra en puesto de reconocido adelanto.

Igualmente, el derecho a vacaciones que estuvo exclusivamente reducido a los empleados privados, se lo hizo extensivo a los trabajadores; vacaciones que por el período de quince días ininterrumpibles, cada año, constituyen un derecho irrenunciable del trabajador.

La Constitución de la República ha establecido lo que pudiéramos llamar jornada humanitaria, en que, por las condiciones físicas en que se presta el servicio, por el mayor esfuerzo muscular, por el aumento de la tensión nerviosa, es agotadora de las energías humanas, como el trabajo efectivo que se realiza en el subsuelo no puede exceder de seis horas diarias y la jornada total, en ningún caso, de siete.

La jornada ordinaria de trabajo, se la ha dividido en dos ciclos de cuatro horas cada una, con dos horas de descanso después de las primeras cuatro horas de labor. Mucho se ha venido bogando en estos últimos años por el establecimiento de la sesión única o sea por la jornada seguida. En efecto, se la ha implantado en las dependencias del Seguro Social Ecuatoriano. Como argumentos favorables a dicha sesión única, tenemos: a) que los trabajadores pueden disponer de mayor número de horas libres para dedicarse a otras actividades y equilibrar sus ingresos; b) que con la extensión del circuito urbano, es mayor el empleo del tiempo como el costo del transporte; y c) que la jornada única, especialmente por las mañanas, aumenta la productividad y estimula al trabajador. Los argumentos en contra se basan: a) que la sesión única debe ser general y no parcial, con el

fin de guardar armonía entre los diferentes servicios de carácter público y privado; y b) que entraña un agotamiento en el trabajador por el esfuerzo continuado que realiza.

Las condiciones climatéricas, la extensión de las poblaciones y la eficiencia de los servicios, pueden constituir las bases para la implantación de la jornada única.

Decía Ruskin que "la verdadera riqueza es la vida" y, en consecuencia, por todos los medios se debe procurar defender al hombre. Las excesivas horas de labor, minan la salud. De allí que la Ley ha puntuizado que las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día ni de doce en la semana.

El problema con respecto a las horas extraordinarias, se ha presentado en lo relativo a determinadas modalidades del servicio y a los trabajadores agrícolas. El caso, de los porteros y mayordomos.

El Derecho Social Ecuatoriano no acepta el criterio del trabajo efectivo, como sucedía antes en algunos países como la China o el Japón, en que por razones de competencia internacional y de una mano de obra abundante y barata, se exigía al trabajador que realmente efectuase alguna actividad a favor del patrono durante el lapso de la jornada de trabajo. Para nosotros, lo esencial es "que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del patrono cumpliendo órdenes suyas".

Es indudable que justificadas debidamente las horas extraordinarias de servicios prestados por los trabajadores, ya sea de la ciudad o del campo, deben ser pagados, con los recargos consiguientes. La Ley es imperativa y de carácter general, para todos los trabajadores.