

BIBLIOGRAFÍA

- Santiago BARAJAS MONTES DE OCA RUPRECHT, Alfredo, *Derecho colectivo del trabajo* 622

de una semblanza del sindicalismo español (1960-1979), la acción sindical en la empresa, la participación de las fuerzas sindicales fuera de la empresa, el instituto de mediación, arbitraje y conciliación, la sindicación en Europa y un análisis sumario de las organizaciones sindicales internacionales.

En la tercera parte incluye la guía, el estudio de la noción jurídica, régimen legal y sujetos protegidos por la seguridad social, así como el ordenamiento que regula los riesgos profesionales: accidentes y enfermedades de trabajo. Analiza las situaciones de necesidad protegidas por la seguridad social como la incapacidad laboral transitoria; la invalidez provisional y permanente; la vejez; la muerte y supervivencia; la revaluación y mejora en las pensiones; la afiliación y cotizaciones, etcétera. Se estudian las medidas para prevenir y, en su caso, resolver el desempleo, y el régimen que regula la jubilación: sus requisitos; la pensión de jubilación; la jubilación previa a los 65 años de edad, complementándose la exposición teórica con ejemplos prácticos para determinar las pensiones de jubilación.

La parte final, denominada vida práctica, incluye una explicación sobre el impuesto sobre la renta de las personas físicas y las retenciones al salario. Se analizan, también, el delito social y los tipos delictivos, así como la adopción y la patria potestad.

Saludamos, pues, con beneplácito, la aparición de esta guía, que precisamente por la congruencia de su sencillez con su difícil propósito práctico y didáctico, constituye una valiosa aportación de los profesores Pérez Amorós y Rojo Torrecillas, al estudio y difusión del derecho del trabajo.

Héctor SANTOS AZUELA

RUPRECHT, Alfredo J., *Derecho colectivo del trabajo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980, 188 pp.

El doctor Ruprecht, catedrático de derecho del trabajo en universidades de la República de Argentina, nos ha hecho el honor de recientes visitas al país y a nuestra universidad, para dictar interesantes conferencias sobre la materia. En una de esas visitas nos dejó la obra que presentamos sobre aspectos del sindicalismo, para ser editada por nuestra casa de estudios, con lo que tuvimos el privilegio de la primera edición de un extenso y documentado trabajo de investigación, valioso no sólo por su contenido, sino por la bibliografía e índole temática de que se ha

servido para presentarnos la asociación profesional desde su contenido hasta la garantía sindical concebida como la base de las relaciones humanas en nuestra disciplina jurídica.

Cuatro capítulos comprende el trabajo que se reseña; el primero dedicado al sindicalismo como fenómeno social y fenómeno jurídico, y a la asociación profesional en su concepto, fines, clases, naturaleza jurídica y representatividad. El segundo nos ilustra respecto de la formación del sindicato y los derechos y obligaciones de los asociados; el tercero analiza al sindicato patronal, y en el cuarto realiza el autor un importante estudio sobre las garantías del sindicato frente al empleador, frente al Estado y frente a los propios trabajadores. Trataremos de ofrecer una síntesis de sus ideas con el propósito de inducir al estudioso del derecho laboral a interiorizarse de la obra por el interés que la misma guarda y por el desarrollo académico de su conjunto, en el que encontramos conceptos trascendentes y principios fundamentales expuestos por autores que han dedicado su esfuerzo a la materia.

Ubica el movimiento sindical, particularmente el obrero, en la crisis de las corporaciones medievales, cuando se buscó llenar el vacío que resultara del movimiento entre el capital y el trabajo, consecuencia de la fractura de las bases económico-sociales del régimen corporativo y el desarrollo del maquinismo. Para el autor la revolución industrial constituyó un elemento preponderante en la organización laboral, por implicar el cambio de mentalidad en relación con el trabajo del campo y la ciudad. La máquina trajo indudables beneficios, pero agravó la situación del trabajador, obligándolo a constituir lo que llama "un monopolio creado con el propósito de combatir al monopolio del empleador, que gradualmente fue destruyendo las pequeñas y medianas empresas al fundar el complejo industrial".

Las primeras manifestaciones de solidaridad entre los trabajadores tuvieron un carácter esporádico, esto es, se presentaban cada vez que surgía un problema concreto y frente a un empleador en particular. Desaparecido el conflicto se disolvía la asociación para integrarse de nueva cuenta según la necesidad. El sindicalismo se hizo permanente cuando los enfrentamientos laborales fueron más amplios y frecuentes y abarcaron no una sino varias empresas, surgiendo así la necesidad de conservar la fuerza colectiva para oponerse a pretensiones más complejas de los patronos. Es el momento en que también aparecen sus fines que —dice el autor— no han sido históricamente los mismos, sino que han variado con la cambiante ideología sindical, según la preponderancia económica, social o política de la organización. Para él en la actualidad los fines prevalentes son profesionales y no políticos, por ello distingue entre los primeros, matices y variedades en cuanto al propó-

sito de cumplir los objetivos supremos de la comunidad y el fin último del sindicalismo, que considera es la dignificación de la persona del trabajador, a quien deben dársele iguales posibilidades que a los demás integrantes del conglomerado social a efecto de que disfrute de una vida digna.

Los medios para hacer efectiva esta doctrina pueden ser mediatos o inmediatos: los primeros son de carácter ideológico y tienden a modificar las estructuras económicas y jurídicas en el ámbito nacional e internacional; los segundos se contraen a la obtención de las mejores condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. A través de los fines inmediatos se busca modificar la legislación vigente con la finalidad de que favorezca en mayor contenido a la clase trabajadora; el objetivo de los fines mediatos es en cambio político y mediante él los sindicatos se proponen la transformación del Estado hacia conceptos distintos a aquellos que lo rigen. Para lograr este último propósito se emplean los más variados métodos que van desde las aplicaciones jurídicas, económicas o pacíficas, hasta las extrajurídicas, violentas o de acción directa, como puede serlo en un momento determinado la huelga, arma preferida y empleada con frecuencia por las organizaciones sindicales.

Respecto del sindicalismo como fenómeno jurídico, el doctor Ruprecht lo desenvuelve partiendo del espíritu asociativo del hombre, el cual contempla a través de un recorrido histórico desde las primeras asociaciones profesionales que se presentaron en la India con los *sreni* (agrupaciones de agricultores, pastores y artesanos), las *hetairas* de Grecia (artesanos o esclavos del mismo oficio), los *collegia romanae* (formados por carpinteros, trabajadores del cobre y bronce, tañedores de flautas y cuerpo en vinculación estrecha con el sistema militar), y las *guildas* (agrupaciones de obreros establecidas entre los pueblos germanos con finalidades religiosas y de comercio); llegando en un primer periodo de examen a las corporaciones de oficio en la Edad Media (siglos XI a XV).

La aparición del sindicalismo moderno la ubica, siguiendo en estas ideas a Mario J. Deveali, en la Ley Chapelier, así como en las consecuencias que produjo el liberalismo; y con apoyo en un cuadro presentado por el doctor Manuel Alonso García, estima que los factores que le dieron origen fueron: a) la extensión del paro y la crisis de trabajo; b) la arbitrariedad en la fijación de salarios, sometidos a la ley de la oferta y la demanda, por tanto de bajo nivel e insuficientes; c) la desaparición del aprendizaje como sistema, dado que la contratación directa lo hizo necesario; d) el ingreso al trabajo de mujeres y menores; e) la creación de una situación de resentimiento y contraposición entre empresarios y trabajadores; f) la aparición del fenómeno de la gran ciu-

dad con la consiguiente creación de núcleos suburbanos empobrecidos y en condiciones infrahumanas de vida, y g) la ausencia de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, largas jornadas e inseguridad en el empleo por la absoluta libertad del empresario para disolver el contrato y despedir al trabajador.

Al sindicalismo lo divide en tres periodos: primero, el que llama de la *depresión*, en el que la legislación laboral estaba dirigida en contra de todo tipo de asociación, pues no se permitía la reunión de trabajadores; las leyes y códigos incluían severas sanciones contra quienes transgredían la prohibición de asociarse. Segundo, el que denomina de la *tolerancia*, en cuyo periodo se suprime el delito de coalición y se imponen los principios fundamentales del liberalismo: libertad de trabajo, de industria, de contratación, de propiedad individual. Tercero, el del *reconocimiento* de la asociación, y que Ferrari prefiere denominar de la *negociación*, durante el cual se establecen las primeras relaciones firmes entre patronos y trabajadores.

Establecidas en esta forma las asociaciones profesionales, la libertad sindical se presenta en diversas perspectivas: con relación al individuo (libertad de afiliarse o no afiliarse a un sindicato o de renunciar a él); con relación al grupo profesional (libertad de formar un sindicato y de establecer relaciones con otras agrupaciones similares); con relación al Estado (independencia en su funcionamiento y estructura internas, o integración de un sindicato dentro del propio Estado). El derecho de asociación significa el reconocimiento de la libertad para realizar junto con otras personas una determinada actividad, o bien proyectarse y trascender hacia expresiones sociales que sustenten la dignidad humana. Por ello la libertad sindical ha de concebirse, según piensa Cesarino Junior, como "una facultad de organizar sindicatos con entera capacidad de representación; (como) el derecho del trabajador a sindicalizarse, ambos elementos que integran toda *sindicalización compulsatoria o libre*, y (como) el reconocimiento del derecho a la plena autodeterminación de las asociaciones profesionales".

Sin embargo, a la libertad sindical la inhiben diversas limitaciones que se desprenden de los propios fines y objetivos que persiga la asociación profesional. Un primer límite se encuentra en la capacidad de obrar, esto es, en la capacidad de las personas para ser sujetos de derecho. Otro en el orden público para evitar que el poder sindical se convierta en tiranía y vaya en contra de las leyes o los elementales principios individuales. Uno más en el interés económico, porque el sindicato no puede ir más allá de lo que es su propia esencia: la defensa de los intereses de los trabajadores. De proponerse otros fines los sindicatos, la legislación ha proveído de limitantes específicos para evitar

que invadan otras fronteras o que lleguen a excesos que no podrían ser socialmente permitidos.

En esta parte de su libro el doctor Ruprecht hace referencia a la importante intervención que ha tenido en nuestros días la Organización Internacional del Trabajo a través de su admirable composición tripartita. Realza el hecho de que desde la integración de este organismo el esfuerzo que ha hecho para lograr una auténtica libertad sindical, evitando en lo posible que tal libertad se extralimite, no solamente ha sido de gran significación sino de patentes y positivos resultados nacionales. Recuerda que desde 1921, a dos escasos años de su fundación, se adoptó el primer convenio internacional sobre la libertad de asociación; y que en plena guerra, el año de 1944, impulsó una recomendación, la número 70, sobre política sindical en territorios dependientes, hasta lograr la aprobación de la convención número 87 que protege con amplitud toda forma de sindicación y establece como garantías para la prevalencia de este derecho: *a)* la de permitir la constitución de asociaciones con facultad de los trabajadores de afiliarse o no afiliarse a ellas; *b)* la de otorgar autonomía a los sindicatos para redactar sus estatutos, elegir sus representantes, administrar sus fondos, impedir toda injerencia respecto a su funcionamiento interno; *c)* la de asegurar los procedimientos de la legislación ordinaria en todos los aspectos de su constitución; *d)* la de otorgar a los sindicatos el derecho de formar federaciones y confederaciones acordes a sus intereses, y *e)* la de otorgarles al mismo tiempo personalidad jurídica con las modalidades particulares que permita cada legislación nacional.

El capítulo tercero lo ha subdividido en cuatro secciones: 1. La referida al sindicato obrero. 2. La correspondiente a la formación de los sindicatos. 3. La relacionada con los derechos de los asociados. 4. El sindicato patronal. Veamos sucintamente las ideas del autor con relación a cada una de dichas secciones.

Considera que es difícil ofrecer una noción exacta de sindicato, pues sus fines deben ser tomados en consideración y éstos son mutables, sobre todo con relación a los diversos países; por ello prefiere acudir a los valores permanentes de la asociación profesional y de ellos deducir un concepto específico. Con cita de Lyon-Caen clasifica los fines sindicales en típicos, que subdivide en fundamentales y principales, y atípicos, que subdivide en secundarios y accesorios. Los primeros pueden serlo: la defensa profesional, la reunión de trabajadores cuyos intereses sean afines o conexos, la permanencia o el mantenimiento y mejoría de las condiciones laborales; los segundos son propiamente sociales: las actividades comerciales no lucrativas que realice un sindicato, las acti-

vidades religiosas si lo permiten las legislaciones nacionales, las actividades culturales, deportivas o de diversión y entretenimiento.

Por su parte, el autor clasifica los aspectos de la sindicación en cinco grupos de actividad: I. el que corresponde a la dimensión social del sindicato ya sea por su categoría profesional o económica; por la homogeneidad, por la identidad profesional, similitud o conexidad o los intereses económicos; II. el que atañe a la dimensión territorial, en el que estarían comprendidos los sindicatos internacionales, los nacionales, los municipales y los provinciales; III. el que toma en cuenta a las personas asociadas, ya sea naturales o jurídicas; IV. el que analiza los fines y funciones sindicales, que a su vez comprende las actividades típicas y atípicas a que nos hemos referido antes, orientado con exclusividad al derecho positivo, o sea aquel en el cual quedan comprendidos los sindicatos urbanos, agrarios o especiales; y V. los sindicatos *verticales* y *horizontales*; al igual que los sindicatos industriales, gremiales o de empresa, cuando entre ellos existe "mayor homogeneidad de intereses colectivos y posibilidades más amplias de organización nacional, con tratamiento uniforme de las condiciones de trabajo para el mismo grupo profesional" (Pérez Botija). Estima asimismo que el sindicato horizontal es aquel que "asegura un igual tratamiento a quienes realizan tareas iguales y no modifica el *status gremial* del trabajador en ocasión de su pasaje de una clase de empresa a otra" (Mario J. Deveali). Pueden darse además —agrega— tres categorías sindicales: la correspondiente a los *sindicatos de industria* en donde quedan comprendidos todos los trabajadores de una rama de producción o actividad económica con total independencia de su categoría profesional; los *sindicatos gremiales o de oficio* que agrupan a trabajadores de una actividad profesional o especialidad laboral, con independencia de la rama de producción o actividad a que se dediquen dichos trabajadores; y los *sindicatos de empresa* en los que sin distinción de profesión, oficio o especialidad, quedan incluidos todos los trabajadores que presten servicios en una negociación determinada. Al sindicato patronal lo hace surgir de la defensa de intereses de los empresarios frente al sindicato obrero y considera que aun cuando el movimiento empresarial no ha sido intenso, los patronos han logrado formas eficaces de protección y una mejor cohesión en sus objetivos de clase dentro del más amplio concepto de la asociación profesional.

En la sección correspondiente a la formación de los sindicatos el doctor Ruprecht analiza las cuestiones que maneja cada legislación nacional y establece diferencias y comparaciones con las derivadas de la legislación internacional. Cree que en todos los casos se presentan actos preparatorios para la integración de una asociación profesional, sea de

trabajadores o de patronos, en los que se establecen requisitos, órganos, capacidad, poderes, patrimonio, derechos y obligaciones, que son aspectos que integrarán después los estatutos o normas de acción sindicales hasta su posible disolución o transformación. Se refiere después a las federaciones y confederaciones cuya formación la estima como

necesidad de establecer un poder sindical lo suficientemente poderoso para afianzar a todos aquellos en su obra y permitirles una fuerza capaz de influir en las decisiones sociales y en algunas situaciones políticas. La preocupación de unas y otras no es la protección de algunos componentes de la clase trabajadora, sino la libertad de los sindicatos frente al Estado en todos sus múltiples aspectos.

Y citando un párrafo de la obra del maestro Mario de la Cueva en su *Derecho mexicano del trabajo* (1963) admite que a pesar de tan noble principio, las federaciones o confederaciones, al adoptar distinta ideología y diversos propósitos, han sido campo fértil de intereses políticos de variada tendencia, por lo cual es doloroso ver que la lucha social contempla hoy en día dos facetas: por una parte la lucha de los trabajadores contra los patronos para lograr mejores condiciones de trabajo y de vida, por otra la lucha de las centrales obreras para adquirir dominio sobre la clase trabajadora con finalidades de subordinación política.

En cuanto a la sección que titula "De los asociados" el autor empieza por establecer las categorías de miembros de un sindicato: activos, fundadores, transitorios, temporales, honorarios, vitalicios, etcétera, para pasar en seguida a los requisitos de ingreso de todo asociado y señalar las limitaciones que algunas agrupaciones imponen por razones de sexo, nacionalidad, edad, de tipo social, de índole política o religiosa o simplemente discriminatorias. Continúa con el examen de los derechos y obligaciones de los sindicalizados sobre su participación en las decisiones, en la elección de dirigentes, en el control de la gestión financiera, sobre el incumplimiento de funciones y respecto de facultades especiales para integrar los órganos sindicales si éstos son varios. Respecto de las obligaciones incluye: el acatamiento de las disposiciones emanadas de la asamblea sindical o de las autoridades sindicales en su caso, cuando estén apegadas a las normas estatutarias y a los preceptos legales; el pago de cuotas ordinarias y extraordinarias; la concurrencia a las asambleas a efecto de participar en la vida activa de la asociación profesional; la disciplina sindical que evite la realización de actos perjudiciales al grupo, etcétera. El afiliado que no cumpla con tales obligaciones podrá ser sancionado e inclusive separado o expulsado del sindicato, porque la disciplina es esencial en el cumplimiento de los objetivos, en lo cual hay aceptación de los trabajadores. Más

aún, los ordenamientos internacionales emanados de la Organización Internacional del Trabajo admiten estas obligaciones y han recomendado a los Estados-miembros que las incluyan en las disposiciones inherentes de sus respectivas leyes nacionales de trabajo, como normas de regulación universal para darle fuerza y vida a la asociación profesional.

Expuesto lo anterior nos queda únicamente por revisar el capítulo relativo a la garantía sindical. Dice al respecto el autor que en la actualidad existe una profunda transformación de las relaciones humanas, que se manifiesta en todos los órdenes de la vida y que incide en las relaciones jurídico-laborales. Por otro lado, la tendencia actual a la socialización es aceptada incluso por la Iglesia católica, cuyos principios dados a conocer en la encíclica *Mater et Magistra* del Papa Juan XXIII se estiman indispensables "para entender como un progresivo multiplicarse de las relaciones de convivencia y como institucionalización jurídica, las diversas formas de vida asociada". Estos postulados han sido aceptados también en el orden nacional e internacional, en el primero mediante la protección que otorgan las normas legales establecidas en algunos países en su propia constitución, en el segundo a través de las convenciones adoptadas, entre las cuales cita, aparte de los instrumentos a que ya hemos hecho mención, el convenio número 99 sobre protección de los trabajadores contra las formas de despido o actos que tiendan a perjudicarlos por participar en actividades sindicales; el convenio número 11 según el cual los Estados que lo ratifiquen se obligan a asegurar a los trabajadores agrícolas los mismos derechos de coalición o asociación otorgados a los trabajadores industriales; y el convenio número 84, de aplicación en los territorios no metropolitanos, para garantizar el derecho de asociación para cualquier finalidad lícita.

El libre desarrollo de la actividad sindical, sea individual o colectiva exige múltiples garantías que deben reflejar dichos aspectos: por una parte, *las garantías frente al empleador*, entre las que se incluyen las correspondientes a la no contratación, las de despido injustificado, las de discriminación profesional, la inclusión en "listas negras", etcétera; *garantías frente al Estado* que otorguen al sindicato libertad en lo que atañe a su actuación, su constitución, su desarrollo, el cumplimiento de sus fines legítimos; aquellas que aseguren la protección de una aplicación estricta del procedimiento establecido en la jurisdicción ordinaria; las que eviten sea disuelto o suspendido un sindicato por medio de resoluciones administrativas si ha cubierto los requisitos y condiciones para su formación y funcionamiento, pues aun cuando ésta sea una facultad derivada del atributo de soberanía, no debe signifi-

car en forma alguna una intervención incompatible con los propósitos sindicales y menos aún debe afectar la libertad sindical. Y por último, las garantías que denomina *frente a los propios trabajadores* colectivamente considerados, para evitar los choques de intereses de unos con otros, ambos muy respetables y dignos de ser tomados en consideración en un momento dado, pero inferiores en calidad a los que corresponden al grupo.

De aquí la importancia de la *seguridad sindical* exigida por la asociación profesional a efecto de imponer un sistema que permita la afiliación obligatoria y el pago de cuotas en forma indiscriminatoria cuando el interés social lo exija. Para muchos sindicatos es necesaria esta seguridad para robustecer su posición y permitirles imponerse a los trabajadores con la finalidad, según su punto de vista, de obtener mayor peso en sus exigencias frente a los patronos y de procurar que todos sus afiliados obtengan beneficios.

Para el logro de lo anterior han sido impuestas cláusulas sindicales con diversas modalidades que De Ferrari —según cita del autor— agrupa así: a) la cláusula de taller cerrado para los trabajadores no afiliados (*close shop*); b) la que obliga al empleador a despedir a los trabajadores que se separen del sindicato (*maintenance of membership clauses*); c) la que obliga a tomar trabajadores nuevos por medio del sindicato (*hirinhall*) y d) la que concede beneficios especiales a los trabajadores afiliados al sindicato (*preferential shop*). En cuanto a las *cláusulas de exclusión* el doctor Ruprecht considera que constituyen un atentado a la libertad de trabajar y asociarse porque contradicen los principios de libertad positiva y negativa del derecho de asociación; no acepta como otros tratadistas que sea una solución transitoria que desaparece al cumplirse determinados requisitos, pues a su modo de ver no es mediante la coerción o el hambre que se consiguen adeptos reales sino que esto debe ser resultado de la obra provechosa que realice el sindicato en favor de sus miembros; no puede protegerse a un sindicato condenando en cambio a un grupo de trabajadores a la inanición o restricción o restringiendo sus derechos humanos que como clase o individuos les pertenecen.

Es diferente el *privilegio sindical*, pues en éste se hace por el patrono la concesión de determinados beneficios al sindicato, para inclinar la voluntad de los trabajadores de una empresa a convertirse en asociados suyos. Veamos algunos ejemplos: se otorgan ascensos a trabajadores sindicalizados respecto de quien no lo esté; se concede estabilidad en el empleo bajo ciertas condiciones a trabajadores transitorios o temporales; en caso de reducción de personal se despide al trabajador que

no esté afiliado a la agrupación obrera; a éste se le excluye de algunos beneficios sociales.

¿Cómo puede hacerse efectiva la garantía de la libertad sindical? Los Estados han seguido diversos procedimientos. Algunos mediante la inspección llevada a cabo en forma periódica por la autoridad administrativa; eficaz desde el punto de vista preventivo ya que el control se ejerce a través de inspectores del trabajo y representa un freno en la adopción de medidas inconsultas. Los tribunales judiciales en todos ellos, porque su organización y funciones tienen la ventaja de la imparcialidad y ponderación de sus integrantes; en el caso de las juntas de conciliación y arbitraje la representación tripartita de obreros, patronos y gobierno considera más equitativa la impartición de la justicia obrera. Otros se apoyan en comisiones paritarias o mixtas, cuya ventaja es la rapidez con que pueden adoptarse las resoluciones; el problema que puede presentarse en este sistema se circunscribe al hecho de que, si dichas comisiones carecen de imperio para imponerse no sólo a la empresa sino al propio trabajador, quienes pueden no ser conformes con la resolución que se adopte, sus decisiones carecerán de eficacia.

En los términos expuestos creemos dejar explicado de modo general el contenido de la obra del doctor Ruprecht. Su concepción de los problemas tratados y la sistemática exposición de cada tema es encomiable por la sencillez de comprensión de todos ellos y la amplitud que otorga a los que considera de mayor interés. Lógico es que sus ideas respecto a las relaciones entre capital y trabajo no aborden la multitud de situaciones en que se presenta la participación de un trabajador en la empresa o la actuación de las asociaciones profesionales ante casos concretos de representatividad; sobre el particular ni el tema ni la extensión del trabajo pretenden abarcar la gama que nos ofrece el derecho normativo laboral. Por ello se atiene en lo fundamental al sindicalismo considerado como un fenómeno actual y económico, realidad tangible de la época como en algún pasaje nos dice, que integra los conceptos fundamentales de la protección colectiva de los trabajadores y que ha permitido la creación de normas básicas que garanticen la libertad sindical, quizás limitada en los extremos a que puede conducirla una asociación mal dirigida, pero en la que no deben existir más intromisiones que las determinadas por la ley conforme a la situación que se imponga en un momento dado en cada estatuto nacional.