

**Libertad Sindical en México y la O.I.T.
Función Social del Sindicalismo Mundial**

T E S I S
Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a :
HECTOR RICARDEZ ARENAS



714



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mis padres:

Sr. Nestor Ricardez Arias

Sra. María A. de Ricardez

A mis hermanos:

Jorge

Abel Antonio

Krimilda

Luis

A Ruth mi esposa y compaÑera.

A mis hijos :

José Héctor

Ruth Guadalupe

Abel Horacio

A mis amigos y maestros.

**"Tolerancia contra intolerancia, debe ser
bandera y grito de guerra de un nuevo -
humanismo".**

Jesús Silva Herzog.

I N D I C E .

CAPITULO PRIMERO.- SINDICALISMO.

Definición del Derecho de Asociación Profesional y su diferencia con el Derecho de Sindicalización.
Teoría del Movimiento Obrero Sindical.
Socialismo.
Socialismo Utópico.
Socialismo Científico.
Anarquismo y Sindicalismo Reformista.
Doctrina Social Católica.

CAPITULO SEGUNDO.- LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO.

Concepto.
Análisis de la Cláusula de Exclusión en la Legislación Mexicana y otras Disposiciones.
Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de la H. Suprema Corte de Justicia respecto de la Cláusula de Ex--clusión.

CAPITULO TERCERO.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Estructura y funcionamiento.
Nacimiento de la O.I.T.
La Conferencia Internacional del Trabajo.
El Consejo de Administración.
La Oficina Internacional del Trabajo.
El Código Internacional del Trabajo.
Que es la Organización Internacional del Trabajo.
Que hace la Organización Internacional del Trabajo.
El Programa Mundial del Empleo.
Como Trabaja la O.I.T.
Esquema de la O.I.T. (Cuadro Sinóptico).
Estados Miembros de la O.I.T.
Sumisión a la Autoridad Nacional Competente.
Obligaciones de la Ratificación.

CAPITULO CUARTO.- LA LIBERTAD SINDICAL EN LA O.I.T.

La Constitución Mexicana y los Estados Internacionales ante la O.I.T.
La Libertad Sindical en la O.I.T.
La Declaración de Filadelfia.

"LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO Y LA O.I.T"
FUNCION SOCIAL DEL SINDICALISMO MUNDIAL

CAPITULO PRIMERO

SINDICALISMO. - a)-Definición del Derecho de Asociación Profesional. b)-Teoría del Movimiento Obrero Sindical. I)-Socialismo. II.- Socialismo Utopico. III.- Socialismo Científico. IV.- Anarquismo y Sindicalismo Reformista.- V.- Doctrina Social Católica.

SINDICALISMO

Con el desarrollo del movimiento obrero, así como el avance de las doctrinas sobre la protección a los trabajadores, a mediados del siglo pasado nace un fenómeno que recibió la denominación de "Sindicalismo".

Sindicalismo, dice el Dr. Mario de la Cueva,¹ es "la teoría práctica del movimiento obrero sindical".

La Asociación Profesional contemporánea nació para satisfacer una necesidad de los trabajadores, que al no poder luchar en forma aislada con los patrones eran objeto de la más inicua explotación. Era por lo tanto urgente que los trabajadores encontrarán una figura jurídica que les permitiera obtener condiciones mínimas de existencia; esta figura jurídica lo fué el sindicato con sus derivaciones: el contrato colectivo, y el derecho de huelga.

En sus orígenes el sindicato fué "un organismo local, frente a cada empresario y para lograr un contrato colectivo local, pero la lucha era todavía desigual, porque si el empresario sufría una pérdida en su capital, el obrero, en cambio, dejaba de vivir, cuando estallaba una huelga. Y como por otra parte había identidad de aspiraciones y de fines en las asociaciones profesionales, por el principio de solidaridad se unieron los organismos locales transformándose en la organización de una industria o de una profesión. Y no se detuvo el proceso -

1) De la Cueva Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo. Pág.283.

jadores, condiciones que se deben hacer desaparecer por medio de la Asociación Profesional, siendo diferentes los métodos que proponen las diversas corrientes para la desaparición de las injusticias que agobian a la clase laborante.

El común denominador de las corrientes sindicalistas diversas, lo podemos encontrar en tres estados diferentes del movimiento asociativo.

Primero: Todos pretenden la unidad obrera como punto de partida.

Segundo: Detallan las finalidades del Sindicalismo, aquí existe una gran diferencia entre las diversas corrientes sindicales, pero todas ellas pugnan por el establecimiento de un régimen social benéfico para todos, y

Tercero: La táctica de acción sindical, entendiéndose por ésto, a los diversos procedimientos aconsejados para la realización de sus fines.

DEFINICION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y SU DIFERENCIA CON EL DERECHO DE SINDICALIZACION

Habremos de distinguir al hacer el empleo de la terminología, y así empezar por diferenciar el concepto genérico de la libertad de asociación, frente a la libertad de afiliación sindical, que trata concretamente de un tipo especial de asociación (Profesional). Además habremos de hacer otra distinción respecto a los términos Derecho y Libertad, aún cuando el concepto derecho entrañe en sí una libertad, la palabra libertad resulta más aceptable, cuando el derecho de sindicalización se contempla desde sus dos aspectos activo o pasivo, o sea el hecho de querer formar parte de un sindicato o no querer formar parte de él, el de formar un sindicato o el de no formarlo, por tanto resulta una opción individual lo cual se identifica más con el concepto Libertad, pues el derecho se ejerce normalmente como una facultad activa; sin embargo ésto solo es circunstancial.

Son realmente contadas las definiciones sobre el Derecho de Asociación Profesional; por el contrario, las definiciones sobre las asociaciones propiamente dichas y sobre sindicatos son muy numerosas, pero no debemos confundir lo que es el derecho en sí, con el ejercicio de ese mismo derecho.

en su obra "Los Sindicatos Profesionales de Obreros", proviene de la acepción latina "Syndicus" con la que los romanos designaban al defensor de los derechos de una corporación, y llegada hasta los idiomas de origen latino a través de las lenguas romances. En Grecia la voz "Syn'dicus", representaba lo mismo que en Roma; era el defensor de alguna institución, y el representante en la defensa. Así se integra la palabra "Sindicato", por lo que se puede afirmar que en sentido etimológico significa representación y defensa.

Los franceses emplearon ya esta denominación para la Asociación Profesional Obrera en una ley promulgada en 1884 y la llamó "Syndicats Professionels", y por conducto de Francia llega a nuestra legislación laboral en su forma castiza: "Sindicato".

Es en Francia también donde se proporciona la siguiente definición de sindicato: "Es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión u oficios semejantes, o profesiones conexas que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos industriales o agrícolas".

Esta definición ya precisa el hecho de la permanencia del grupo organizado.

En México encontramos una primera definición de sindicato en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, pues en su artículo 142 dice: "Se entiende por sindicato para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión o trabajo, o profesiones o trabajos semejantes o anexos, constituida para el estudio y defensa de sus intereses comunes". Esta definición nos parece superior a la francesa, pues no limita los intereses obreros a lo puramente económico, si no que establece un concepto genérico de los mismos; aún cuando adolece del defecto de referirnos únicamente a la corporación sindical obrera sin hacer mención al derecho de los patrones a asociarse.

En el llamado "Proyecto Portes Gil", se proporciónó la siguiente definición: "Se llama sindicato la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexas, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes a su profesión".

Posteriormente se elabora el "Proyecto de la Secretaría de Industria" que al definir al Sindicato repite en tér -

Se presenta un segundo problema, que si bien es cierto, no es del contenido mismo de la definición, también lo es, que surge de la interpretación racional de la misma y que se refiere a lo que debemos entender por profesiones, oficios o especialidades "similares o conexas", ésto desde luego; ya ha sido objeto de discusiones que han provocado doctrinas, teorías, inclusive ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En la nueva Ley Federal del Trabajo publicado el 10 de Abril de 1970 y que entrara en vigor el 10 de Mayo del mismo año, y dadas las razones que he venido exponiendo, seguramente por ellas; en el Art. 356 de esta nueva Ley, y equivalente al 232 de la Ley de 1931, se dá la definición de Sindicato como sigue: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Como se aprecia se suprime en esta nueva definición lo de la "misma profesión, oficio o especialidades", y los vocablos "similares o conexas" que tantas y tantas discusiones y elucubración de conceptos inútiles provocaron y se evitó con ésto, además la pugna que existía entre el Artículo 232 y 233 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Nótese que al respecto ninguna razón se dió en el capítulo 31 y 32 de la exposición de motivos de la nueva Ley en vigor.

De igual modo sufre cambio la definición que se comenta, toda vez que; termina diciendo "respectivos intereses" y no "intereses comunes", tal vez se trató de enfatizar sobre el hecho mismo de que los Sindicatos o son de trabajadores o de patrones, pero bien la palabra "comunes" pudo haberse agregado al final para enfatizar del mismo modo que un Sindicato se integra precisamente para la lucha de un ideal común a sus miembros.

Dejamos pues con estos comentarios, definido, lo que debemos entender por "Derecho de Asociación Profesional"; y por "Sindicato" como agrupación formada en el ejercicio del anterior derecho.

TEORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO SINDICAL

La filosofía jurídica que dió lugar al nacimiento del Sindicalismo como norma de derecho, gira necesariamente, en torno a la idea de la libertad.

Juan García Abellán ⁷ nos dice que al reflexionar sobre las actuales estructuras y tendencias sindicales, pron-

7) García Abellán, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Ed. Aguilar. Pág. 227.

S O C I A L I S M O

En abierta oposición a la doctrina liberal que - tanto poder alcanzara en el siglo pasado con consecuencias nocivas en todo el ambiente social, pero, fundamentalmente en lo que a la posición de las masas proletarias se refiere, porque colocó - al obrero completamente aislado sin defensa alguna contra el patrón, surgió una doctrina que presenta múltiples facetas, pero - que en esencia afirma la primacía de lo social sobre lo individual, una doctrina que hace de la sociedad el fin y del individuo el medio.⁸

SOCIALISMO UTOPICO

Aún cuando se ha tratado de encontrar teorías - científicas socialistas desde la más remota antigüedad - Platón - en su diálogo "La República" - así como durante la Edad Media y en el Siglo XVI cuando algunas comunidades de campesinos practicaron el igualitarismo, es con la obra "Utopía" de Tomás Moro donde se encuentra el primer esbozo de aplicación de una doctrina comunitaria a la sociedad vigente en ese tiempo.

El socialismo de Tomás Moro, denominado Utopico, fué continuado en Francia por Henri de Sait-Simón y Four - nier en los inicios del siglo XIX y en Inglaterra con Roberto - Owen.⁹

Este socialismo en general, parte de la idea - de una comunidad en que impere la justicia, en que todos los ciudadanos gocen de las mismas oportunidades y logren satisfacer - todas sus necesidades en un plano de igualdad. Dicha sociedad - se funda sobre la libertad.

Todos tienen el mismo derecho a un nivel básico de comodidades materiales y a las mismas oportunidades de - superación intelectual.

Afirma W. Montenegro¹⁰ que sería injusto afirmar simple y llanamente que el socialismo utópico se quedó en el plano de la quimera, muchos de sus hallazgos fueron absorbidos por las corrientes ideológicas que le sucedieron. Y lo cierto es - que, con formas más o menos deseables, con una variedad casi - infinita de nombres y rótulos doctrinales, el sueño de una utopía

8) Connard, René. Historia de las Doctrinas Económicas, 5a. Ed. -- Ed. Aguilar. Pág. 403.

9) W. Montenegro. Introducción a las doctrinas político económicas. F.C.E. Pág. 68.

10) W. Montenegro. Op. citado. Pág. 69.

(un mundo depurado y perfecto) es tan válido hoy como ayer, y si que constituyendo el motor que impulsa al hombre en su áspera - ruta de superación política.

Nosotros pensamos que este socialismo utópi - co contribuyó a ir forjando las bases de lo que después se deno - minaría Derecho Social. Un ejemplo de lo anterior lo encontra - mos en que uno de los utopistas: Roberto Owen, que inició en - Inglaterra reformas sustanciales a los sistemas de trabajo como - la reducción de la jornada, aumento de salarios, mejorar las con - diciones salubres de los centros de trabajo y que constituyen nor - mas clasistas de Derecho Social."

S O C I A L I S M O C I E N T I F I C O

Este socialismo es encabezado por Karl Marx, - Federico Engels y sus discípulos, con sus derivaciones posterio - res: el comunismo Leninista y el Socialismo Revolucionario de -- Eduard Bernstein.

Marx toma de la filosofía Hegeliana, el méto - do dialéctico, que según este otro gran filósofo alemán, se rea - liza en tres tiempos: 1o. La "tesis", consistente en la aparición de una idea; 2a. La "Antítesis", consistente en la negación de - esta idea por otra idea contraria, y 3a. La "Síntesis", que es la fusión de la tesis y la antítesis en una idea más rica y superior - a ambas. A su vez la Síntesis se transforma en tesis y de esta - manera continúa el proceso.

De la aplicación del materialismo dialéctico a - los fenómenos de la vida social, surge el materialismo histórico. "El método dialéctico considera al universo, naturaleza y socie - dad, como un todo único en el que los fenómenos y los objetos - están íntimamente vinculados los unos a los otros, dependiendo - uno de otros y condicionándose los unos a los otros. Considera - el universo como un proceso sujeto a continua transformación y - a movimiento incesante, observándose en su desarrollo el naci - miento, la evolución y la caducidad de sus partes componentes . Creación y destrucción son aspectos del proceso que jamás fina - lizan por completo, no tienen un inicio absoluto, ya que todo lo - que se une en nuevas formas es solamente para unirse posterior - mente. El desenvolvimiento de los procesos particulares del uni - verso, es un paso no interrumpido de los cambios cuantitativos - insignificantes y no manifiestos, a los cambios cualitativos radi - cales, que se producen bruscamente como resultado de modifica - ciones graduales y con arreglo a leyes. La transformación de los cambios cuantitativos en cambios cualitativos resulta de la opo - sición entre las contradicciones internas existentes en todos los objetos y fenómenos, es decir, por un proceso perpetuo de nega -

ción de la negación, se produce en forma ininterrumpida la aparición de lo nuevo y la desaparición de lo viejo.¹²

No situándose fuera ni por encima de la historia, como lo hacen la mayor parte de las filosofías idealistas, - Marx explica el desarrollo de la historia a través de su materialismo dialéctico y encuentra que el hecho decisivo dentro de ella es la "lucha de clases", que se explica por los sistemas de producción.

Encuentra, aplicando la dialéctica, tres grandes períodos en la historia: el primero, el llamado período de la esclavitud, en donde se oponen dos clases, la de los hombres libres, amos y opresores y que integran la "Tesis Dialéctica", contra la clase de esclavos oprimidos y que constituye la anti-tesis. La lucha finaliza necesariamente a una "Síntesis"; el Feudalismo.

El segundo período se inicia con la síntesis - anterior que ahora es tesis: la clase de los señores feudales en abierta oposición a la clase de los siervos (antítesis). La lucha concluye nuevamente con una síntesis: El Capitalismo.

La clase de los capitalistas o burgueses, propietarios de los instrumentos de producción, es la tesis en este tercer período, que se opone y rivaliza con la antítesis compuesta por los proletarios desposeídos que no cuentan más que con su esfuerzo. Este es el último estadio de la evolución humana, "la lucha final". Una vez concluida ésta, el mundo conocerá una nueva situación.

Es mediante la revolución como se terminarán estas etapas dialécticas de la historia, mediante la supresión - del capitalismo y la instauración de la "dictadura del proletariado". Ella será la obra de los proletarios de todo el mundo y sobrevivirá inevitablemente, pues corresponde al determinismo - social, que reduce día a día el número de los capitalistas y aumenta sin cesar el número de los proletarios, y que obliga a luchas a unos y a otros.

La separación de los trabajadores y los instrumentos de trabajo, que en sí constituye el capitalismo, terminará con la revolución y después de una fase "transitoria" que es la "Dictadura del proletariado", comenzará una era absolutamente nueva, la era del comunismo. "El camino de la libertad pasa-

12) Priego Ortíz, Luis. Problemas del Sindicalismo Obrero Mexicano. Pág. 110.

por la dictadura del proletariado".¹³

De estas consideraciones es de donde Marx - se atreve a afirmar que "La historia humana no es sino la historia de la lucha de clases".

Con la exposición anterior es fácil advertir la influencia de estas tesis Marxistas en el desarrollo de la filosofía jurídica y como prepara el camino para un nuevo Derecho y - después lo conduce hacia su internalización.

ANARQUISMO Y SINDICALISMO REFORMISTA

El anarquismo es una corriente ideológica que parte del principio de que todo gobierno es malo y que por lo tanto debe lucharse contra él.¹⁴

El principal expositor de esta teoría en el terreno Sindical es Bakunin contemporáneo de Marx y partícipe de la Revolución Rusa.

Señala como enemigo de los trabajadores al Estado a la Burguesía y a los particulares por considerar los explotadores de la clase obrera.

La acción sindical anarquista tiene varios fines inmediatos (aumento de salarios, disminución de jornada, etc.), pero lo más importante es su finalidad mediata: la construcción de una sociedad donde la totalidad de los hombres produzca, haciendo inútil el aparato administrativo y político insaurado para imponer respeto a los privilegiados.

Sus armas son la huelga, el sabotaje, el boicot, etc.

Frente al anarquismo surge el sindicalismo Reformista Revolucionario de Eduard Benstein.

Considera este pensador que el hombre no es una simple víctima inerte del proceso económico y que, por el contrario, es capaz de modificar los acontecimientos y gobernar su propio destino frente al fatalismo dialéctico, clasista, levanta la bandera de la "Evolución orgánica", gradual movida por la voluntad humana, en razón de ideales de ética social.¹⁵

13) Cararduy, Roger. Liberalismo y Comunismo. Ed. "La Habana" Pág. 40.

14) W. Montenegro, Op. cit. Pág. 168.

15) W. Montenegro, Op. cit., Pág. 149.

No cree como Marx, que la lucha de clases se acentúa y produzca una división más profunda entre poseedores y desposeídos.

Este sindicalismo ha pretendido ocupar una tercera posición y ha cobrado actualidad al ser pregonada por la mayoría de los Gobiernos en los regímenes de producción capitalista.

DOCTRINA SOCIAL CATOLICA

"La Doctrina Social de la Iglesia, nacida para responder a necesidades nuevas, no es en el fondo más que la aplicación de la perenne moral cristiana a las presentes circunstancias económicas y sociales" ¹⁶ dijo el Papa Pío XII en un radio mensaje difundido el 23 de marzo de 1952.

Tuvo la Iglesia Católica que aplicar sus principios al fenómeno sindical, surgiendo, lo que podríamos llamar doctrina social católica.

Esta doctrina ha sido expuesta en diversos documentos, siendo el más importante de todos la encíclica *Rerum Novarum* de León XIII, fechada en Roma el 15 de mayo de 1891.

Aún cuando León XIII en su encíclica no menciona en ningún momento los términos "Sindicalismo" o "Sindicato", si acepta implícita y formalmente la existencia de agrupaciones clasistas y para ello emplea las palabras "corporaciones" "Asociaciones".¹⁷

Vamos a transcribir un párrafo de la encíclica que comentamos:

"Con gusto vemos que en muchas partes se forman asociaciones de esta clase, unas de solo obreros, otras de obreros y capitalistas, pero es de desear que crezca su número y actividad. Y aunque de ellas más de una vez hemos hablado, queremos, sin embargo, hacer ver aquí que son ahora muy del caso, y que hay derecho a reformarlas y al mismo tiempo cual debe ser su organización y en que se ha de emplear su actividad".¹⁸

Y en otra parte dice:

16) S.S. Pío XII. Radio Mensaje del 23-III-1952. Traducción de Alberto J. Sily. Pág. 23.

17) Sily, Alberto J. La Organización Sindical. Editorial Sudamericana, Pág. 31.

Cierto es que hay ahora un número mayor que jamás hubo de asociaciones diversísimas, especialmente de obreros, de muchas de ellas no es este el lugar de examinar dónde nacen, qué quieren y por cuáles caminos van.

Siendo ésto así preciso es que los obreros cristianos elijan una de dos cosas, o dar su nombre a Sociedades en que se ponga a riesgo su religión, o formar entre sí sus propias asociaciones y unir sus fuerzas de modo que puedan animosamente libertarse de aquella injusta e intolerable opresión.¹⁹

Inicia la encíclica "Rerum Novarum" el estudio de la naturaleza del impulso asociativo de las masas obreras considerando:

1o. Que el sindicato es una sociedad privada, libre, fundada en el derecho natural, establecida por personas que tienen intereses comunes y como miembros de tal sociedad persiguen un mismo fin.

2o. El hecho de estar fundadas en el derecho natural anterior y superior a las contingencias de tiempo y lugar que si bien emana de la naturaleza social de la persona humana, está, sin embargo condicionado a situaciones históricas concretas, que pueden volver necesaria la existencia de dichas sociedades o asociaciones privadas.

3o.- El estado o Autoridad Pública no tiene poder para impedir que existan, sino en la medida que aquéllas atentan contra el bien común; por el contrario tiene el deber de protegerlas.

4o. Esta libre facultad de asociarse supone, como notas características de toda sociedad, la unión de voluntades y la identidad de medios para la consecución de los fines que se desean obtener.

5o. Los miembros de tales asociaciones, así como son libres para crearlas, lo son también en la elección de leyes y reglamentos por los que se han de regir mientras sean aptos para el fin que se proponen. La aptitud de estos medios estará dada por su adopción a la idiosincrasia del pueblo en cuyo seno se crean tales asociaciones, a las experiencias y costumbres anteriores, a la estructura económica y su actual -

18) Encíclicas, Ed. La Prensa, Pág. 50.

19) Encíclicas, Op. Cit. Pág. 53.

desarrollo, como a toda otra circunstancia que la prudencia -- exige tener en cuenta. ²⁰

Una vez que se deja establecido en la encíclica "Rerum Novarum" la existencia natural de la asociación, así como el legítimo derecho en que se funda, examina León XIII -- las situaciones de hecho que se presentan en relación con el -- problema de trabajo, y así halla:

a).- Que la clase trabajadora, en su mayor -- parte se encuentra en una situación de infortunio y miseria in -- merecida, y así dice: Destruídos en el pasado siglo los anti -- guos gremios obreros y no habiéndoseles dado en su lugar defen -- sa ninguna, por haberse apartado las instituciones y leyes pú -- blicas de la religión de nuestros padres, poco a poco ha sucedi -- do hallarse los obreros entregados, solos e indefensos, por la -- condición de los tiempos, a la inhumanidad de sus amos y a la -- desenfrenada codicia de la competencia. Al aumentar el mal, vi -- no la voraz usura, la cual, aunque más de una vez condenada -- por sentencia de la Iglesia, sigue siempre en sí ejercitada por -- hombres avaros y codiciosos. Júntase a ésto que la producción -- y el comercio de todas las cosas están casi del todo en manos -- de pocos, de tal suerte, que unos cuantos hombres opulentos y -- riquísimos han puesto sobre la multitud innumerable de proleta -- rios un yugo que difiere poco del de los esclavos. ²¹

b).- Que existe un monopolio práctico ejerci -- do por los Sindicatos Socialistas de la época en general hosti -- les a la religión, y así vemos: "Cierto es que hay ahora un nú -- mero mayor que jamás hubo de asociaciones diversísimas, espe -- cialmente de obreros. . . . Créese, sin embargo y muy fundada -- mente, que las gobiernan, por lo común, ocultos jefes que les -- dan una organización contraria al espíritu cristiano y al bienest -- ar de los estados y que, acaparando todas las industrias, obli -- gan a los que no se quieren asociar a ellas a pagar la resisten -- cia con la miseria". ²²

De estas deducciones es donde surge la invi -- tación Papal, para que los obreros cristianos formen sus propias -- asociaciones.

Una vez establecidas las agrupaciones profe -- sionales, señala la encíclica "Rerum Novarum" las finalidades -- que éstas deben perseguir y podemos nosotros clasificar en dos -- grupos, a saber: fin principal y fin secundario.

20) Sily, Alberto J. Op. cit., Pág. 33.

21) Encíclicas, Op. Cit., Pág. 15.

22) Ibid., Pág. 53.

El fin principal es el perfeccionamiento moral - y religioso.

El fin secundario es el procurar para sus asociados, en cuanto es posible, un aumento de los bienes del cuerpo, del espíritu y del patrimonio familiar.

CAPITULO SEGUNDO

LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO.- a). Concepto.- b). Análisis de las Cláusulas de Ex -
clusión en la Legislación -
Mexicana y otras Disposiciones.- c). Jurisprudencia y Tesis so -
bresaliente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, -
respecto a las Cláusulas de Exclusión.

C O N C E P T O

El individualismo que tuviera en épocas pretéritas gran auge, aún posee validez en muchos aspectos, por lo que en una de las cuestiones más difíciles de equilibrar Legislativamente la posición de que el hombre es un "epicentro de todos los fenómenos sociales", con la tesis del colectivismo que coloca el interés de los grupos por encima de los individuos que los integran. Como dice el maestro Alfonso López Aparicio con gran precisión, que "La Asociación Profesional considerada como grupo humano, representa intereses más valiosos que los de cada uno de sus miembros, considerados en particular, pero a su vez la persona aislada tiene derechos inalienables, prerrogativas que no pueden postergarse. ¹ La Asociación Profesional, como toda asociación humana, lleva como fin esencial el servicio del hombre, en consecuencia, sería absurdo que se coartara la libertad personal en su ámbito necesario e indeclinable para robustecer al grupo."

Independientemente de las doctrinas sociales -Marx y Bakunin por un lado, León XIII y Pío XI por el otro- la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la vigente, tuvieron que tratar el problema, aún cuando lo hacen de manera un tanto confusa

Empezaremos por decir que la fracción XVI del Artículo 123 de nuestra Constitución Federal, establece literalmente, que tanto los obreros como los empresarios tendrán "derecho" para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.,... Es decir, se tiene un derecho absoluto para formar parte de un Sindicato, pero también un derecho de la misma naturaleza para no formar parte de él, ese es el camino seguido necesariamente por la Ley Federal del Trabajo vigente, puesto que en su Artículo 357 dice: "los trabajadores y los patrones tienen el derecho-

1) López Aparicio, Alfonso. El movimiento Obrero de México. P.195

de constituir Sindicatos, sin necesidad de autorización previa. -
Y el Artículo 358 refuerza esta posición cuando dice: "a nadie se
puede obligar a formar parte de un Sindicato ó a no formar parte
de él.

Cualquier estipulación que establezca multa -
convencional en caso de separación del Sindicato o que desvir -
túe de algún modo la disposición contenida en el párrafo ante --
rior, se tendrá por no puesta. ²

La misma prohibición impone el Artículo 133 -
en su fracción IV a los patrones cuando dice: "queda prohibido a
los patrones: obligar a los trabajadores por coacción o por cual -
quier otro medio, a afiliarse o retirarse del Sindicato o agrupa -
ción a que pertenezcan, ó a que voten por determinada candida -
tura. Y sin embargo en la nueva Ley Federal del Trabajo, en su -
Artículo 378 que equivale al Artículo 249 de la Ley de 1931, se -
suprimió la fracción III que obligaba a los mismos Sindicatos a -
no coaccionar a los trabajadores libres para hacerlos ingresar -
a la Sociedad, y al respecto el capítulo XXXII de la Exposición -
de Motivos de la Ley vigente guardó silencio.

De estos considerandos, se llega pues a la -
afirmación de que en México nadie está obligado a tomar parte
de una agrupación Sindical; pero se tiene la facultad de agrupar
se profesionalmente si así se desea; ésto constituye por lo tan -
to una garantía frente al Estado y frente a los particulares, que
no pueden obligar a nadie a formar ó a no formar parte de una --
agrupación Sindical.

Sin embargo, a pesar de lo anterior este prin -
cipio no es general; toda vez que en la misma Ley se encuen -
tran casos de excepción, y que, "en cierto modo entrañan una -
coacción indirecta para provocar la sindicalización, haciendola
conveniente. Estos casos son los previstos en el Artículo 154 -
de la Ley Vigente en cuanto dice... "los patrones estarán obli -
gados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajado -
res mexicanos respecto de quienes no lo sean a quienes les ha -
yan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los Síndi -
calizados respecto de quienes no lo esten" ; de igual modo su -
cede con el Artículo 155 de la nueva Ley vigente cuando dice: -
"los trabajadores que se encuentren en los casos del Artículo -
anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación,
deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento,
indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios -
con anterioridad y qué tiempo, la naturaleza del trabajo que de -
sempeñaron y la DENOMINACION DEL SINDICATO A QUE PERTE-

NEZCAN,..... Una ventaja similar concede a los agrupados el Artículo 251 de la Ley laboral vigente.³

ANALISIS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN LA LEGISLACION MEXICANA Y OTRAS DISPOSICIONES

Sin embargo, esas medidas que tratamos en el apartado precedente, no obligan a sindicarse, aún cuando otorgan conveniencias, el problema se agudiza al examinar el contenido del Artículo 395, se regula lo que se conoce con el nombre de Cláusula de Exclusión.

La cláusula de exclusión es reconocida actualmente por la mayor parte de los tratadistas sobre la materia y reviste dentro de nuestra actual Legislación dos aspectos importantes: de ingreso y de separación.

En el aspecto de ingreso o de admisión de trabajadores, es el derecho que tiene el Sindicato de que cuando existe alguna vacante en el personal de los trabajadores de una empresa, o se originen nuevos puestos, sea el sindicato el que proporcione los elementos necesarios. Nuestra Ley Federal del Trabajo la acepta con toda su amplitud en el Artículo 395, cuando en su primera parte dice: " en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él, de la cláusula de exclusión.

Se ha manifestado que dicho Artículo (Ley de 1931 Artículo 49) es anticonstitucional porque es violatorio de la libertad de trabajo que como garantía establece el Artículo cuarto de nuestra carta fundamental; consideramos incorrecta esta opinión; de ninguna manera se restringe la libertad que los trabajadores tienen para dedicarse a la actividad que mas les acomode o les convenga. Por lo que respecta a los patrones, al dárseles del mismo modo la posibilidad de aceptar o no, en el contrato colectivo la existencia de la cláusula en cuestión, se les resguarda el derecho que poseen de contratar libremente, pero una vez aceptada la referida cláusula, quedan obligados a cumplir con las restricciones que con posterioridad emanen de ella.

3) López Aparicio, Alfonso. Op. cit., Pág. 198.

La cláusula de exclusión, es un aspecto de separación, se hace consistir en el derecho que se otorga al Sindicato para pedir la separación de un trabajador miembro, cuando haya dejado de pertenecer al mismo, ya sea por voluntad del trabajador o por que haya sido expulsado del sindicato. La aceptación expresa de esta cláusula dentro de la Ley Federal del Trabajo, la encontramos en lo dispuesto por el Artículo 395, en su segundo párrafo, cuando dice: "podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Si bien es cierto que hemos afirmado, que la cláusula de exclusión contenida en el primer párrafo del Artículo 395, no peca de anticonstitucional, también lo es, que no podremos decir lo mismo de la contenida en el segundo párrafo del concepto laboral que analizamos, pues presenta serias contradicciones con otras disposiciones de la misma Ley que están conformes con lo señalado en los artículos 4 y 5 de la Constitución Política Mexicana y 4o. de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional; precisemos, en el Artículo 357 de la Ley Laboral, vimos que se encuentra la garantía constitucional de asociación profesional que reconoce a los trabajadores y a los patronos el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de una autorización previa, y el 358 en el que se establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato ó a no formar parte de él, confirmando con ello la libertad "positiva y negativa" de asociación profesional. Y vimos también, que en el segundo párrafo de este mismo artículo, se tendrá por no puesta cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior. Sumemos a ésto que entre las prohibiciones que tenían los sindicatos en la Ley laboral de 1931 en la fracción III del Artículo 249, estaba la de "usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen". En la ley vigente se suprimió esta fracción y el Artículo equivalente es el 378.

De lo expuesto se puede desprender que el Artículo 395 en su párrafo II viola la libertad "positiva" de asociación profesional, obligando a los trabajadores a depender exclusivamente del sindicato, ya que al sancionarlo con el despido, desvirtúa en forma terminante las garantías que le otorgan los Artículos 357 y 358; el derecho de asociarse se transforma en obligación, algo que no está de acuerdo y pugna con lo manifestado en la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional; en relación con dichas disposiciones habremos de recordar, que según el Artículo 5o. de la Ley laboral enuncia: "las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos,

sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: "fracción XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo" ; - lo cual viene a negar la posibilidad de considerar a dicho Artfculo 395 segundo párrafo una excepción dentro de la libertad de - sindicación, cosa que por otra parte debemos considerar a to - das luces indebida.

A pesar de las consideraciones anteriores, y - que la doctrina más autorizada de México -Cepeda Villarreal, - J. de Jesús Castorena, Mario de la Cueva, etc., afirman la anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, el máximo tribunal mexicano, la Suprema Corte de Justicia, so tiene la constitucionalidad de dicha cláusula en los siguientes - términos: "la privación del trabajo por virtud de la aplicación de la cláusula de exclusión, no es propiamente ni la consecuencia del acto del poder público ni del mandato imperativo de la Ley, - sino el resultado de la expresa y libre voluntad de las personas - agrupadas para constituir un sindicato, o que posteriormente se - adhieran a él, los cuales, con el propósito de fortalecer, aún - más sus organismos de defensa, convienen en que aquellos de - sus miembros que por determinados motivos sean expulsados de la agrupación conforme a las disposiciones de sus mismos esta - tutos, deberán abandonar el trabajo sin responsabilidad para el - patrón, ya que también previene que éste quedará obligado a se - pararlos cuando para ello reciba la solicitud, por lo tanto no es la Ley la que determina que separe del trabajo a los obreros exp - pulsados de sus respectivos sindicatos, sino la libre voluntad - de todos y cada uno de los agremiados, establecida de antema - no al celebrarse la contratación dentro de la que todos se consi - deran representados, o a los que se adhieren por un acto poste - rior que está constituido precisamente por su ingreso al sindica - to y al trabajo, todo lo cual se corrobora con el hecho de que - la sindicalización misma no es un acto forzoso, sino enteramen - te libre; por lo que, si no es la Ley la que obliga a sindicali - zarse ni la que impone la concentración y admisión de la cláu - sula de exclusión, es indudable que no puede decirse que los - artículos 49 y 236 de la Ley de 1931 (equivalente al 395 de la - nueva Ley laboral vigente, que admiten y sancionan dicha cláu - sula sean inconstitucionales. 4

Desde luego, no estamos de acuerdo con es - ta tesis de la Suprema Corte, porque como dice el maestro Ma - río de la Cueva: "El derecho disciplinario de la Asociación no - puede producir consecuencias externas porque sería elevarlo a la categoría de Derecho Penal público; y en la condición actual

4)D. Lozada. Amparo Dto. Citada por Humberto Garrido Márquez La Asociación Profesional en México. Pág. 106.

de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional - del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público". 5

El derecho que tiene el trabajador de pertenecer o no a una agrupación sindical, o de dejar de pertenecer a ella cuando así lo desee, está garantizado por la Constitución - y se viola dicha carta fundamental cuando el trabajador es despedido del trabajo por el simple hecho de haber dejado de pertenecer al sindicato.

La solución del problema no es fácil, ya que sin lugar a dudas la cláusula de exclusión, como afirma el maestro Alberto Trueba Urbina, 6 ha sido beneficiosa para el movimiento obrero, ya que ha colaborado en gran parte a la depuración sindical siendo su principal virtud el haber dado mayor fortaleza y seguridad a las asociaciones profesionales.

Continúa diciendo el maestro Trueba Urbina, - que a pesar de que no ha faltado ocasión para que se cometan - bajo su amparo verdaderas injusticias, es conveniente su regulación legal para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical.

Sin embargo, creemos que: aún cuando se llegase a reglamentar la cláusula de exclusión, ésta seguiría siendo violatoria de la libertad de sindicación que consagran la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional y los Artículos 357 y - 358 de la Ley Federal del Trabajo en vigor; por lo tanto, y aún sin la presencia de la cláusula comentada, la unidad obrera seguiría su marcha, y de que además la cláusula de exclusión por separación, se ha convertido a través del tiempo, en uno de los vicios de la organización obrera, pienso que debiera abrogarse de la Ley Laboral vigente el segundo párrafo del Artículo 395, - afirmando de este modo la libertad de sindicación que de manera notable y justa se establece en nuestra Carta Fundamental.

Conforme a las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1931, hemos visto que los artículos 49 y - 236 que en aquella Ley trataban lo referente a los dos aspectos de la cláusula de exclusión, quedaron resumidos en un solo artículo; que es el 395 de la nueva Ley laboral vigente, dando como razones la exposición de motivos en su último párrafo del capítulo XXXIII las siguientes: "El Artículo 395 se ocupa de las cláusulas de exclusión: se modificó la disposición de la Ley vigente que se refiere a la cláusula de admisión, a fin de evitar-

5) De la Cueva, Mario. Op. cit., Pág. 403.

6) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo reformada.

alguna maniobra que en ocasiones se ha utilizado en contra de los sindicatos: se dispone que la cláusula surtirá efecto para todos los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a la fecha en que el sindicato solicitó la celebración del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de admisión exclusiva de sindicalizados".

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA
H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

Tesis 116 Pág. 39 tomo laboral Ediciones Mayo. Cláusula de exclusión.- El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (Artículo 395 primer párrafo de la nueva Ley) establece el derecho de los sindicatos para pactar en el Contrato Colectivo que celebren con las empresas, la aplicación de la cláusula de exclusión. En consecuencia este derecho solo es susceptible de ejercitarse cuando ha sido pactado en el contrato. De manera que cuando se pretenda que una empresa estaba obligada a acatar la orden de expulsión del trabajador, se debe demostrar que contractualmente estaba obligada a ello, pues si el contrato colectivo no contiene cláusula al respecto, no puede estimarse que la empresa haya contraído tal obligación.

Amparo directo 4332/952/2a. Unión de Choferes y Mecánicos del Ramo del Distrito de León, Gto. Fallado el 11 de febrero de 1955, por unanimidad de cinco votos.

4a. Sala.-Informe 1955, Pág. 12.

Tesis 125.- Pág. 41 tomo laboral Ediciones Mayo Cláusula de exclusión.- Aplicada a los trabajadores que renuncian a pertenecer al sindicato.- La Ley Federal del Trabajo se refiere en su Artículo 236 (Artículo 395 segundo párrafo de la nueva Ley) a dos casos en que el sindicato tiene derecho de pedir al patrón la separación de algún trabajador, pues por una parte menciona la renuncia que dicho trabajador haga a seguir perteneciendo a la organización, y por otra, a lo que llama despedido del Sindicato, que debe entenderse por expulsión.

Ahora bien, cuando se trata del segundo caso, debe seguirse el procedimiento señalado en los estatutos para determinar la responsabilidad del afectado y acordarse su expulsión por las dos terceras partes de los miembros de la agrupación, según lo exige la Ley, pero cuando se trata de la renuncia, ello es innecesario, pues en tal situación nada tiene que averiguarse ni los miembros del sindicato tienen que aprobar o rechazar la decisión del renunciante que al formularla simplemente ejercita el derecho que la Ley le dá al establecer que nadie puede ser obligado a formar parte de una organización sin

dical.

Directo 898/1957. Petra Quevedo. Resuelto - el 18 de septiembre de 1957, por unanimidad de cinco votos. Ponente el señor Ministro Martínez Adame. Secretario, Licenciado Rafael Pérez Miravete.

4a. Sala.-Boletín 1957, Pág.629.

JURISPRUDENCIA No.210. Apéndice al tomo - CXVIII, Pág.417.- El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley.

| | |
|-------------------------------------------------|------------|
| Tomo LXI- García Antonio G. | Págs. 1187 |
| Tomo LXIV- Olgufn Eduardo. | " 1593 |
| Tomo LXV.- "Colgate Palmolive Peet", S.A. | " 2575 |
| Tomo LXXV- Aguirre Luis. | " 6545 |
| Tomo LXXVI- Cordelería de San Juan, S.A. | " 5964 |
| Tesis 114 Pág.39.-Tomo laboral.-Ediciones Mayo. | |

Tesis 197.-Pág.95.- Tomo laboral Ediciones Mayo.- CLAUSULA DE EXCLUSION, NO ES SUPUESTO ESENCIAL PARA QUE SE APLIQUE LA, EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR DEJE DE SER MIEMBRO DEL SINDICATO.- No es cierto que no se pueda aplicar la cláusula de exclusión cuando los trabajadores ya no pertenecen al sindicato, puesto que, precisamente, el no pertenecer a la organización sindical, es el supuesto esencial para que resulte aplicable la cláusula de exclusión.

Amparo directo 1460/1960. Nicolás Rojas Torres y Coags. Marzo 19 de 1964. Mayoría de cuatro votos. Ponente: Mtro. Angel Carbajal. Disidente: Maestro María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. Sala.-Sexta Epoca, Volumen LXXXI, Quinta Parte Pág.11.

Tesis 198.-Pág.95.-Tomo laboral Ediciones Mayo.- CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO, APLICACION DE LA.-En los casos de contratación colectiva en que existe la cláusula de exclusión por ingreso, para que tenga derecho el trabajador a que se le otorgue el puesto que reclame en calidad de planta, se requiere la demostración de que existe la vacante de que tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical.

Amparo directo 1179/1961. Petróleos Mexicanos Diciembre 3 de 1964. Cinco votos; Mtro. Adalberto Padilla - Asencio.

Tesis idéntica:

Amparo directo 8839/1962. Darfo de la Peña - Sánchez. Diciembre 3 de 1964. cinco votos.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen XC, Quinta Parte. Pág. 10.

Del contenido de las tesis de la H. Suprema-Corte de Justicia de la Nación aquí transcritas, se llega a apreciar cual ha sido durante mucho tiempo en la administración de justicia laboral, la conciencia creada en nuestro más alto tribunal, respecto al análisis que de la cláusula de exclusión han hecho tantos y tantos postulantes, que se han enfrentado a este problema.

Ha quedado así asentado lo siguiente:

a).- La libertad de que gozan patrones y sindicatos de pactar dentro de la celebración del contrato colectivo de trabajo la cláusula de exclusión en su doble aspecto, por lo que su aplicabilidad solo dependerá o estará condicionada en uno de sus puntos a que se haya pactado entre patrón y sindicato.

b).- Que no deja de ser un derecho, que pueda libremente ejercitar el trabajador, a pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato, claro, con la consecuencia de que tal renuncia, trae aparejada el ejercicio del derecho por parte del sindicato, de aplicarle a ese trabajador la cláusula de exclusión. Y por otra parte la abstención de sindicarse el trabajador, que también representa la libertad que le concede la constitución para no ejercitar ese derecho de asociación; pero tal abstención, marca del mismo modo el incumplimiento de la condición requerida por el patrón para poder contratarlo a su servicio; pues es un pacto que debe respetar al tenerlo celebrado con el sindicato, titular del contrato colectivo del trabajo.

c).- Resulta tan indiscutible la libertad de pactar entre patrón y sindicato la cláusula de exclusión, dentro de la celebración del contrato colectivo de trabajo, que basta para el patrón, el solo aviso que el sindicato de trabajadores le haga; para que él acate tal acuerdo y cumpla en ese sentido, pues el intervenir el patrón en la legalidad o ilegalidad de la aplicación de la cláusula de exclusión por parte del sin-

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.

dicato, equivaldría a interferir en el funcionamiento interno del mismo sindicato, algo contrario a la Ley según ha resuelto nuestro máximo tribunal de Justicia.

CAPITULO TERCERO

LA ORGANIZACION INTERNA- a).- Estructura y funcionamiento. -
CIONAL DEL TRABAJO. - I.- Nacimiento de la Organización -
Internacional del Trabajo. - II.- La
Conferencia Internacional del Trabajo. - III.- El Consejo de Admi-
nistración. - IV.- La Oficina Internacional del Trabajo. - V.- El -
Código Internacional del Trabajo. - VI.- Qué es la Organización -
Internacional del Trabajo. - VII.- Qué hace la Organización Inter-
nacional del Trabajo. - VIII.- El Programa Mundial del Empleo. - -
IX.- Como trabaja la Organización Internacional del Trabajo. - X.
Esquema de la Organización Internacional del Trabajo (Cuadro Si-
nóptico). - XI.- Estados Miembros de la Organización Internacio-
nal del Trabajo. - Sumisión a la autoridad nacional competente. -
Obligaciones de la ratificación.

MOVIMIENTO DE LA ORGANIZACION INTER NACIONAL DEL TRABAJO.

Fué creada la OIT hace cincuenta y tres años -
(a fines de 1918), cuando se terminó la primera guerra mundial. -
Se trató entonces de hacer la paz y de establecerla para mucho -
tiempo. - Por el Tratado de Paz de Versalles, firmado el 28 de Ju-
nio de 1919, se creó la Sociedad de Naciones, cuya misión esen-
cial fué la de evitar los conflictos armados. En aquella época -
existía ya el convencimiento de que "una paz universal y perma-
nente no podía fundarse sino sobre la base de la justicia social".
Por ello, y en correlación con la Sociedad de Naciones, se creó
también la Organización Internacional del Trabajo.

Hubieron sobrevenir las perturbaciones provo-
cadas por la primera conflagración mundial para que se cristali-
zaran las esperanzas de quienes habían preconizado desde hacía
mucho tiempo una colaboración internacional en el ámbito social
y laboral. Desde el punto de vista histórico, en efecto, la crea-
ción de la OIT fué el resultado final de una evolución del pensa-
miento social, que se extiende sobre todo el siglo XIX. Los pro-
motores de reformas sociales - (sindicalistas, industriales, so-
ciólogos, hombres de Estado) - habían comprendido que cualquier
país o industria que intentase mejorar las condiciones de traba-
jo de sus obreros, habría de colocarse en una situación desfavo-
rable con respecto a otros países o industrias, debido al alza -
del costo de la mano de obra que ello entrañaría inevitablemente.
Como única solución posible del problema se presentó entonces -
la celebración de acuerdos internacionales.

El primer paso que se dió para concretar esta conclusión fué la convocación en Berlín, en 1890, de una conferencia internacional a la que asistieron representantes de catorce países y que formuló recomendaciones relativas a la restricción del trabajo de las mujeres y niños, al trabajo en las minas y al descanso semanal. En 1897, otra conferencia, la de Bruselas, sentó las bases de la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, que sería establecida tres años más tarde. Precursora en cierta medida de la Oficina Internacional del Trabajo, la Asociación se consagró a la traducción y publicación de la legislación social de los distintos países.

Así nació la Serie Legislativa, hoy publicada por la Oficina Internacional del Trabajo. En 1901, la Asociación estableció una oficina en Basilea financiada por contribuciones voluntarias y subvenciones gubernamentales, que fué un centro internacional de documentación, de encuestas y de investigaciones. Seguidamente, una conferencia de expertos elaboró en nombre de unos veinte países los textos de una reglamentación internacional de la utilización del fósforo blanco (substancia sumamente tóxica) en la fabricación de cerillas y del trabajo nocturno de las mujeres. Ambos proyectos fueron adoptados en 1906, bajo forma de convenios internacionales, por una conferencia intergubernamental. Otra reunión de expertos, convocada en 1913, formuló recomendaciones tendientes a limitar la duración del trabajo de las mujeres y menores de edad y a prohibir el trabajo nocturno de los niños. Pero la primera guerra mundial estalló antes de que pudiera reunirse la conferencia, prevista para 1914, que debía convertirlas en convenios internacionales.

Con todo, ya se habían dado los primeros pasos hacia una cooperación social mundial, y la guerra misma se encargó de impartir impulsos decisivos al movimiento. En 1916, un congreso obrero interaliado reclamaba con insistencia la participación de los sindicatos en las negociaciones de paz, así como la inserción en el futuro tratado de paz de cláusulas tendientes a asegurar los derechos nacionales e internacionales de los trabajadores. En su moción final, el congreso pedía que el tratado garantizara condiciones de trabajo mínimas y que prescribiera el establecimiento de un organismo permanente encargado de elaborar y asegurar la aplicación de una legislación internacional del trabajo. Estas ideas volvieron a ser objeto de debates en 1917 y 1918, con motivo de las conferencias sindicales que se celebraron entonces en el otro campo y en los países neutrales.¹

1) Cincuenta años, al Servicio del Progreso Social. Revista OIT., Impresión Couleurs Weber, 2501-Biene Abril 1970. Pág. 6.

La presión que vino ejerciendo el movimiento obrero antes y después del armisticio, condujo la Conferencia de la Paz reunida en Versalles en 1919, a dar un paso sin precedentes: apenas comenzadas las deliberaciones, se constituyó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada no solo por representantes de los gobiernos, sino también por portavoces de los trabajadores y de los empleados. La Comisión recibió el mandato de redactar un proyecto de constitución para el organismo permanente cuyo establecimiento reclamaban los trabajadores. Entre sus quince miembros destacaban jefes sindicalistas, como el norteamericano Samuel Gompers, elegido presidente de la Comisión, y el francés León Jouhaux (futuro Laureado del Premio Nobel de la Paz); dirigentes de la Asociación para la Protección Legal de los Trabajadores, como Arthur Fontaine, otro francés, que sería el primer presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el jurista belga Ernest Mahaim, que sucedió a este último en el mismo cargo, y el británico Sir Malcolm Delevingne, y estadistas como el líder socialista belga Emile Vandervelde, el ministro británico George Barnes y el ministro francés Louis Loucheur. El texto que adoptara la Comisión habría de convertirse en la parte XIII del Tratado de Versalles: había nacido la Organización Internacional del Trabajo, y aquel texto, con ciertas modificaciones, llegó a ser y continúa siendo su constitución.

De todo cuanto se edificó en Versalles poco, aparte de la OIT, debía resistir al asalto de la segunda guerra mundial. Durante todo el período de entreguerras, la Organización continuó funcionando como organismo autónomo de la Sociedad de Naciones. De 1940 a 1946, su sede se replegó a Montreal (Canadá) donde se dedicó a preparar el porvenir.

Al celebrar en 1944 en Filadelfia su primera reunión regular, después de una interrupción de cinco años, La Conferencia Internacional del Trabajo volvió a definir las metas y objetivos de la OIT en la "Declaración de Filadelfia" la cual, primitivamente un anexo de la Constitución de la OIT, se convirtió en parte integrante de la misma. Al texto constitutivo original, la Declaración agrega un concepto más dinámico, el de la participación en la lucha contra la miseria y la inseguridad. Afirma claramente la primacía de los objetivos sociales en la política internacional y proclama el derecho de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, "a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". La Carta de las Naciones Unidas firmada en San Francisco el año siguiente, instituyó una nueva organización - las Naciones Unidas - a la que se confiaba la misión de salvaguardar la paz y la seguridad en el mundo, y preveía la creación

en torno de ella de un sistema de instituciones internacionales competentes cada una en un campo de acción particular: educación, salud, alimentación y agricultura, etc. En 1946, la OIT fué la primera de estos organismos especializados que entraba en asociación con las Naciones Unidas.²

Al extenderse las actividades de las instituciones internacionales, se estableció entre ellas una estrecha colaboración; enseñanza técnica y formación profesional, desarrollo rural e industrial, protección de la salud de los trabajadores -he aquí algunas de las cuestiones que exigen una coordinación de los esfuerzos. La OIT coopera activamente no solo con las Naciones Unidas, sino también con las distintas instituciones asociadas tales como la FAO, la UNESCO, la OMS, la ONUDI, el UNICEF y el Organismo Internacional de Energía Atómica. A su lado y dentro del campo de competencia propio, participa en esa empresa novel y primordial de la colaboración internacional que es la cooperación técnica.

Cuarenta y cinco Estados Miembros en 1919 - ciento veinte para 1970. Estas cifras revelan la expansión del campo de acción de la OIT, que hoy se extiende a todas las partes del mundo y muy particularmente a los países recién accedidos a la independencia donde los problemas del desarrollo se plantean con suma agudez. Elaboración de normas internacionales del trabajo, cooperación técnica, enseñanza profesional, investigación e información -he aquí los dominios en los que la OIT aporta su concurso a la acción nacional de los Estados Miembros.

El año de 1969, año del cincuentenario de la fundación de la OIT, presencié un nuevo punto de arranque. La OIT lanzó el Programa Mundial del Empleo: poderoso esfuerzo colectivo que interesó al mundo entero y, sobre todo, a los países en vías de desarrollo. Su última finalidad fué asegurar a todos un trabajo útil para la colectividad y satisfactorio para el individuo. Y al igual que en los tiempos pretéritos, la OIT se preocupó esencialmente por el hombre, que constituye el medio y el objeto del progreso social.

LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El primero de estos organismos lo constituye la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez al año, por regla general en Ginebra. En esa asamblea cada país miembro está representado por dos delegados gubernamentales,

2) Cincuenta Años, Al Servicio del Progreso Social, Revista OIT. Op. Cit., Pág. 8.

por un delegado empleador y por un delegado trabajador, así como por consejeros técnicos. Entre los miembros gubernamentales hay muchos ministros encargados de los asuntos de trabajo en sus respectivos países.

La función esencial de la Conferencia, es la adopción de instrumentos internacionales en materia de trabajo, política social y derechos humanos, sujetos a ratificación, como los convenios, o destinados a orientar las prácticas nacionales, como las recomendaciones. A veces calificada de "parlamento mundial del trabajo", la Conferencia, sin embargo, no dispone de poderes legislativos supranacionales: su competencia se limita a decisiones de carácter prelegislativo y solo su autoridad moral puede influir en los actos de los Estados Miembros.

La Conferencia constituye, en segundo lugar, un foro donde se discuten libremente las cuestiones sociales y laborales de interés mundial. Así, cada año se libra un amplio debate en torno a la memoria presentada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Habitualmente, el Director General escoge alguna cuestión de actualidad mundial como tema central de su informe, el cual da cuenta, además, de las actividades de la Organización durante el año transcurrido. Entre los tópicos tratados en reuniones recientes figuran: la OIT y los derechos humanos, las repercusiones sociales de la automatización y de otras innovaciones técnicas, los aspectos sociales de la vejez, la industrialización y el trabajo, y los trabajadores no manuales. La memoria del Director General en 1969 hubo de ser consagrada al Programa Mundial del Empleo.

Por último, la Conferencia elige al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y fija el presupuesto de la Organización financiado por contribuciones de los Estados Miembros.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, a la que asistieron 40 de los 45 Estados Miembros, se verificó en Washington en 1919. En lo sucesivo se celebraron reuniones en Montreal, Filadelfia, París y San Francisco, entre otras. La quincuagésima segunda de estas asambleas, convocada en Ginebra en 1968, congregó a cerca de 1300 delegados, consejeros técnicos y observadores, que representaban a 109 países y 46 organizaciones intergubernamentales o internacionales.³

3) Cincuenta Años, al Servicio del Progreso Social, Revista OIT. Op. Cit. Pág. 12.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, es el órgano ejecutivo de la OIT. Colocado entre la Conferencia y la Oficina, le incumbe, clausurada la primera, dar curso a sus decisiones, definir en detalle la política de la Organización y dirigir las actividades de la Oficina. También le corresponde fijar el orden del día de la Conferencia General, cuando no lo fija la propia Conferencia. Actúa de placa giratoria hacia la que convergen todas las actividades realizadas dentro del marco de los distintos programas de la Organización.

El consejo se reúne varias veces al año. Está constituido por 48 miembros, a saber, 24 representantes de los gobiernos, 12 de los trabajadores y 12 de los empleadores. Diez de los puestos gubernamentales están reservados permanentemente a los países "de mayor importancia industrial", que son actualmente la República Federal de Alemania, Canadá, China (Taiwán), los Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, el Reino Unido y la Unión Soviética. La lista de estos países puede ser revisada. Los otros 14 Estados Miembros, así como los 12 miembros trabajadores y los 12 miembros empleadores, son elegidos cada tres años por la Conferencia. En tanto que los miembros gubernamentales hablan en nombre de su país, los miembros trabajadores y empleadores representan el conjunto de sus respectivos grupos que los han elegido en la reunión de la Conferencia. Al igual que en esta última, diversas instituciones internacionales -intergubernamentales y no gubernamentales- están representadas en las reuniones del Consejo por observadores. 4

LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra (Suiza), es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Constituye por una parte el aparato administrativo y técnico en que se apoyan la Conferencia y el Consejo de Administración para poder transformar en hechos sus decisiones y normas, y por otra, un centro mundial de documentación y difusión a la vez que un laboratorio de investigaciones en materia de política social.

Más de 2700 funcionarios, representando un centenar de nacionalidades, están ocupados en la sede o en una

4) Cincuenta Años al Servicio del Progreso Social, Rev. O.I.T.
Op. Cit. Pág. 12.

de las 30 oficinas exteriores de la OIT preparando los proyectos que se llevarán a cabo en todas partes del mundo, así como los documentos e informes que deben servir de base para las múltiples conferencias y demás reuniones convocadas o patrocinadas por la Organización. La Oficina recluta y guía a los expertos encargados de asistencia técnica, organiza las encuestas y misiones consultivas solicitadas por los gobiernos y publica gran variedad de trabajos y de periódicos especializados. La buena ejecución de todas estas tareas exige que la Oficina mantenga estrechas relaciones con los ministerios del trabajo y de asuntos sociales y con las organizaciones de empleadores y los sindicatos, en los distintos países.

Cuatro oficinas regionales establecidas en África, en las Américas, en Asia y en Cercano y Medio Oriente, permiten a la OIT reforzar su acción en todas las partes del mundo. Cada una de ellas, normalmente encabezada por un coordinador residente, dirige las actividades de las oficinas locales que funcionan en su región. La región Africana cuenta con ocho oficinas, la de las Américas, con siete; la Asiática, con cinco; la de Cercano y Medio Oriente, con dos y hay cinco corresponsales de la OIT en Europa.

Encabeza la Oficina Internacional del Trabajo un Director General designado por el Consejo de Administración. Cinco hombres han desempeñado este cargo desde 1919. El primer Director fué Albert Thomas, sociólogo y miembro del gabinete de guerra francés: Bajo su égida la Oficina se impuso como centro mundial de política social.

A su muerte en 1932 le sucedió su suplente, Harold Butler, de nacionalidad británica, quien dirigió la Oficina hasta 1938. El Director General siguiente, John Wilmant, hombre de estado norteamericano, condujo la Organización durante uno de los períodos más difíciles de su historia. En 1941, un ciudadano irlandés, Edward Phelan, que había sido el primer funcionario de la Oficina en el momento de su establecimiento en 1919 y que fué el primero que llevara (desde 1947) el título de Director General, tomó el timón para guiar la Organización por el difícil período de transición de la guerra a la paz.

El actual Director General de la OIT, que sucedió a E. Phelan en 1948, es el Sr. David A. Morse, antiguo Subsecretario de Estado en el Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos. Durante los últimos veinte años, la OIT ha experimentado un profundo proceso de transformación. El número de sus Estados miembros pasó de 55 en 1948 a 120 en 1970, su presupuesto de 45 millones a 26 millones de dólares. En el transcurso de este período de rápido desarrollo, la Organiza -

ción ha extendido sus actividades a todas las partes del mundo.⁵

El conjunto de los tres órganos - Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, Oficina Internacional del Trabajo - constituye la Organización Internacional del Trabajo.

EL CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Desde un principio, según hemos visto, la OIT fué encargada de establecer normas mínimas para la reglamentación internacional de ciertos aspectos del trabajo y del bienestar social y para salvaguardar ciertos fundamentales derechos humanos. La introducción de nuevas técnicas en la industria y el advenimiento de numerosos nuevos Estados, figuran entre los factores que conservan a la obra normativa de la Organización su importancia esencial. El conjunto de los 128 convenios y 132 recomendaciones adoptados hasta 1968 por la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye lo que se ha llegado a llamar el Código Internacional del Trabajo.

Los convenios son instrumentos jurídicos análogos a los tratados internacionales y los Estados Miembros están obligados a someterlos a sus parlamentos u otras autoridades legislativas competentes. Al hacerlo, los gobiernos pueden proponer que el convenio sea o que no sea ratificado. El Estado que ratifique un convenio se compromete a aplicar sus disposiciones.

Las recomendaciones deben ser sometidas igualmente a la autoridad legislativa del Estado Miembro, pero no están sujetas a ratificación: su objeto es, esencialmente, el de orientar la acción nacional en una esfera determinada.

Sin tener la autoridad para imponer la aceptación de sus normas, la OIT, no obstante, ejerce un control vigilante sobre la forma en que se da cumplimiento a los convenios ratificados. Los gobiernos informan regularmente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas tomadas para someter los instrumentos recién adoptados a su asamblea legislativa y para dar efecto a los convenios ratificados por ellos.

Al igual que en el caso de los convenios aún no ratificados, los gobiernos deben indicar a la OIT, con respecto a las recomendaciones, en qué medida su legislación y

5) Cincuenta Años al Servicio del Progreso Social. Rev. O.I.T. Op. Cit., Pág. 16.

práctica nacionales concuerdan con las normas sentadas en el instrumento, o cuáles son las dificultades que impiden su aplicación. Tales informes se presentan a intervalo regular. Si el instrumento se refiere a determinada cuestión, por ejemplo, a los derechos humanos.

Las referidas memorias son estudiadas por una comisión de expertos independientes y una comisión tripartita de la Conferencia. Además, existen procedimientos especiales para examinar reclamaciones y quejas relativas a la no observancia de convenios ratificados o a casos de violación de derechos sindicales.

Los 260 instrumentos -entre convenios y recomendaciones- adoptados por la OIT, tratan de una gran variedad de cuestiones, desde la duración del trabajo hasta la igualdad de salario, desde el seguro de enfermedad hasta la abolición del trabajo forzoso y desde la protección social de los trabajadores migrantes hasta la libertad sindical. A principio de 1969, los convenios de la OIT habían totalizado más de 3400 ratificaciones. Los efectos atribuibles a estos instrumentos no se limitan a los solos países que los hayan ratificado: poseen un valor de ejemplo y trazan el camino a seguir. El Código Internacional del Trabajo ha ejercido una influencia significativa sobre la legislación laboral y la política social en el mundo entero. Las normas por él establecidas son plenamente tomadas en cuenta en la ejecución de las actividades prácticas y educativas de la OIT. ⁶

QUE ES LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La paz no se consigue solamente con tratados políticos y pactos sobre el desarme entre las naciones. Depende igualmente de la justicia social, es decir, del bienestar económico y social de los pueblos del mundo, de las condiciones satisfactorias de trabajo y remuneración, de adecuadas oportunidades de empleo y de niveles de vida convenientes, aspectos que interesan particularmente a la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1969, celebró el cincuentenario de su creación; 50 años de esfuerzos para el fomento de la paz mediante la justicia social.

6) Cincuenta Años al Servicio del Progreso Social.-Rev. O.I.T. Op. Cit.- Pág. 20.

La OIT se distingue de las demás organizaciones porque en sus trabajos participan, en pie de igualdad, representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores. Ha sido el único organismo del conjunto de la Sociedad de Naciones que continuó existiendo después de la segunda guerra mundial. Y en 1946 fué la primera organización especializada que se asoció con las Naciones Unidas.

Cuando la OIT se creó, en 1919, contaba con 45 Estados Miembros; en 1970 son 120 los Estados Miembros que la componen.

Entre las actividades que la OIT realiza pueden citarse:

1.- La determinación de políticas y de programas internacionales encaminados a mejorar las condiciones de vida y de trabajo, a incrementar las oportunidades de empleo y a fomentar los derechos humanos básicos;

2.- La adopción de normas internacionales del trabajo que sirvan de pauta a los países para la puesta en vigor de tales políticas;

3.- La realización de un amplio programa de cooperación técnica internacional para ayudar a los gobiernos a poner en práctica dichas políticas;

4.- La formación, educación, investigación y publicación para contribuir al impulso de esos esfuerzos.

QUE HACE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

He aquí un resumen de sus principales actividades:

Una de las funciones más antiguas y de mayor importancia de la OIT consiste en la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo de normas mínimas de trabajo en forma de convenios y de recomendaciones.

Los Estados Miembros que ratifican un convenio, adquieren la obligación de llevar a la práctica las disposiciones que este instrumento contiene. La recomendación sirve de orientación para la política, la legislación y la práctica laboral.

Desde 1919 a julio de 1968, la Conferencia adoptó 128 convenios y 132 recomendaciones, que forman el Código Internacional del Trabajo. Estas normas abarcan un amplio

campo de cuestiones sociales y de derechos humanos básicos, - entre los que pueden citarse la libertad de asociación, la abolición del trabajo forzoso, la no discriminación en el empleo; se refieren también a la administración del trabajo, a las relaciones de trabajo, a la política del empleo, a las condiciones de trabajo, a la seguridad social, a la seguridad e higiene en el trabajo, y al empleo de la gente de mar. En relación con los convenios, se han aceptado unas 5,000 obligaciones internacionales.⁷

Los estados Miembros deben someter a las autoridades nacionales competentes los convenios y las recomendaciones adoptadas por la Conferencia para que éstas decidan del curso que debe darse a las referidas normas.

Quando un gobierno ha ratificado un convenio, debe informar a la OIT a intervalos regulares de las medidas tomadas para la puesta en vigor de las disposiciones del convenio. Un comité de expertos independientes formado por personalidades del mundo entero y una comisión de la Conferencia Internacional del Trabajo verifican el cumplimiento de las obligaciones derivadas de un convenio ratificado. Existe un procedimiento especial para investigar las denuncias sobre violación de los derechos sindicales.

Una de las principales misiones de los expertos de la OIT es la de capacitar a personal nacional para continuar y ampliar la actividad del proyecto cuando los expertos internacionales terminen su trabajo.

En 1968 fueron consignados más de 20 millones de dólares para los proyectos de cooperación técnica internacional de la OIT. La mayor parte de estos fondos provienen del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Además, - para muchos proyectos, los gobiernos interesados contribuyen con sumas no inferiores a las que aportan los organismos internacionales. Para el presente año, el total de gastos de todo origen se elevará a unos 75 millones de dólares.

EL PROGRAMA MUNDIAL DEL EMPLEO

En 1969, año de su Cincuentenario, la OIT - lanzó el Programa Mundial del Empleo. Duras realidades pusieron de manifiesto la necesidad de un programa de tal naturaleza: la población mundial se multiplicó con más rapidez que las oportunidades de empleo, y el abismo que separa a los países indus-

7) Las Normas Internacionales del Trabajo. Rev. O.I.T. Imprimeries Populaires, Ginebra, Octubre 1968. Pág.25.

trializados de los que se encuentran en vfas de desarrollo se agrandan cada dfa. 8

En el decenio de 1970 a 1980 muchos cientos-de millones de personas en edad de trabajar se habrán de sumar a la población activa Mundial, principalmente en Asia, Africa y América Latina. Millones de familias en los países que se indus-trializa no han logrado mejorar su suerte, y otros millones más - se verán en dificultad si no se encuentran los medios para que - participen en el desarrollo de sus Naciones.

Los planes regionales para América Latina, - Asia y Africa, constituirán la base principal del programa mun - dial del empleo. En la primera face de este programa se habrán- de investigar los recursos y las posibilidades existentes y se - guramente se estarán determinando planes y objetivos especffi - cos a largo plazo para aumentar el empleo y la formación. En la segunda face se ha planeado poner en marcha diferentes planes- para alcanzar los objetivos fijados mediante programas de expan - sión del empleo y de la formación. Los planes comprenderán la - utilización de todos los medios al alcance de gobiernos, de or - ganizaciones industriales y agrícolas, de instituciones comer - ciales y financieras, de organizaciones educativas y de forma - ción, así como de organismos internacionales.

COMO TRABAJA LA OIT.

La conferencia Internacional del Trabajo se - reúne anualmente para:

a).- Ofrecer una tribuna internacional en la - que se discuten problemas laborales y sociales de amplitud mun - dial.

b).- Establecer normas internacionales del - trabajo mfnimas y fijar la polftica general de la Organización;

c).- Adoptar el programa de trabajo de la OIT- y su presupuesto, que financfan los Estados Miembros.

Cada Estado Miembro en vfa a la Conferencia, dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delg - gado trabajador, que pueden hablar y votar con toda independen - cia.

8) Ediciones Pueblos Unidos, 2a. Edición, Montevideo, 1968.
Pág. 64.

De una a otra Conferencia, el trabajo de la OIT se ve orientado por el Consejo de Administración, que consta de 24 miembros gubernamentales, 12 trabajadores y 12 empleados.

La Oficina Internacional del Trabajo, establecida en Ginebra, es la secretaria de la organización; un centro de investigaciones, de actividades prácticas y de publicaciones. En Ginebra y en todo el mundo cuenta con más de 2,000 funcionarios de unas 100 nacionalidades. Para la descentralización de sus actividades, la OIT cuenta con oficinas regionales, oficinas de zona y oficinas de correspondencia en más de 30 países.⁹

El Consejo de Administración y la Oficina se ven asistidos por comisiones de industria, de formación tripartita y por comités de expertos en cuestiones tales como la formación profesional, el desarrollo de métodos de dirección, la seguridad e higiene en el trabajo, la educación obrera, el trabajo-femenino, etc.

La OIT convoca también periódicamente conferencias regionales y comisiones consultivas para examinar cuestiones que interesan particularmente a las diferentes partes del mundo.

9) Las Normas Internacionales del Trabajo. Op. Cit.
Pág. 10.

ESTADOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

Afganistán
Alemania (Rep. Fe. de)
Alto Volta
Arabe Siria (Rep.)
Arabe Unida (Rep.)
Argelia
Argentina
Australia
Austria
Barbados
Bélgica
Bielorrusia (RSS de)
Birmania
Bolivia
Brasil
Bulgaria
Burundi
Camerún
Canadá
Ceilán
Centroafricana (Rep.)
Colombia
Congo (Brazzaville)
Congo (Kinshasa)
Costa de Marfil
Costa Rica
India
Indonesia
Irak
Irán
Irlanda
Islandia
Israel
Italia
Jamaica
Japón
Jordania
Kenia
Kuwait
Laos
Lesotho
Líbano
Liberia
Libia
Luxemburgo
Malasia

Cuba
Chad
Checoslovaquia
Chile
China
Chipre
Dahomey
Dinamarca
Dominicana (Rep.)
Ecuador
El Salvador
España
Estados Unidos
Etiopía
Filipinas
Finlandia
Francia
Gabón
Grecia
Ghana
Guatemala
Guinea
Guayana
Haití
Honduras
Hungría
Nepal
Nicaragua
Níger
Nigeria
Noruega
Nueva Zelanda
Países Bajos
Pakistán
Panamá
Paraguay
Perú
Polonia
Portugal
Reino Unido
Ruanda
Rumania
Senegal
Sierra Leona
Singapur
Somalia

Malawi
Malagasy (Rep.)
Malí
Malta
Marruecos
Mauritania
México
Mongolia
Turquía
Ucrania (RSS de)
Uganda
U R S S
Uruguay

Sudón
Suecia
Suiza
Tailandia
Tanzania
Togo
Trinidad y Tabago
Túnez
Venezuela
Viet-Nam
Yemen
Yugoslavia
Zambia 11

SUMISION A LA AUTORIDAD NACIONAL COMPETENTE.

Una de las obligaciones fundamentales que la Constitución de la O.I.T. impone a los gobiernos, es la de que éstos, en un plazo de 12 a 18 meses a partir de la adopción, se metan a las autoridades nacionales competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia. La autoridad competente es aquella que en virtud de la Constitución nacional de cada Estado, tiene la facultad de legislar o de tomar cualesquiera otras medidas para dar efecto a convenios y recomendaciones.

Cualquiera que sea su opinión sobre el tenor de un instrumento, los gobiernos deben someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades legislativas competentes. Como es natural, al presentar las decisiones de la O.I.T. a sus Parlamentos, los gobiernos tienen plena facultad para formular las proposiciones que les parezcan oportunas: aplicación íntegra del instrumento y, en consecuencia, si se trata de un convenio, su ratificación; aplicación ulterior, parcial o total, del instrumento; en fin, proposición de no darle efecto. A pesar de -- que la opinión del gobierno ejerce mucha influencia ante un parlamento, a veces el órgano legislativo, al examinar la documentación que se le ha sometido, juzga que el gobierno adopta una actitud demasiado vacilante respecto a un instrumento de la O. I.T. Así, la decisión final sobre la aplicación o no aplicación de un convenio o de una recomendación, puede ser adoptada en asamblea pública por los representantes de los destinatarios de las normas. Este vínculo, único en su género, así establecido entre un organismo internacional - la Conferencia de la O.I.T.- y los órganos legislativos de muchos países, ha sido aún reforzado ulteriormente por un nuevo precepto de la Constitución, adop-

11) Of. Int. del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, Rev. de la O.I.T. Pág. 9.

tado en 1946, según el cual los gobiernos deben informar a la O.I.T.: a) sobre las medidas adoptadas para someter los instrumentos a las autoridades legislativas competentes y b) de las decisiones tomadas por dichas autoridades. Conviene poner de manifiesto la diferencia que existe entre someter estos instrumentos a las autoridades competentes y la ratificación. La obligación de someterlos es de carácter general; no lleva implícita la ratificación del convenio. Además, esta obligación se extiende a las recomendaciones, que no son susceptibles de ratificación.

Debemos mencionar aquí el caso especial de los Estados Federales donde el poder legislativo y reglamentario para dar efecto a una recomendación puede ser compartido entre las autoridades centrales y las autoridades de las unidades constitutivas (Estados, provincias, cantones). Si parece que un instrumento se presta a una acción por parte de las unidades constitutivas del Estado federal antes que a una acción federal, este instrumento debe serles sometido para asegurar su aplicación. Deben igualmente ser establecidas consultas periódicas entre la autoridad federal y la autoridad de los Estados, provincias o cantones; estas consultas sirven para desarrollar una acción coordinada encaminada a dar efecto a ese instrumento. En verdad es posible que un Estado federal ratifique un convenio basándose en la legislación y la práctica de sus unidades constitutivas y con el acuerdo de éstas. Es lo que hizo, por ejemplo, Australia durante estos últimos años.

OBLIGACIONES DE LA RATIFICACION

¿Qué obligaciones asume un país al ratificar un convenio? Este país se compromete, en primer lugar, a adoptar todas las medidas necesarias para la aplicación efectiva de las disposiciones de dicho instrumento. Esto implica también el compromiso de mantener la legislación y la práctica nacionales en completa armonía con esas disposiciones, mientras perdure la vigencia del convenio para el país que lo ratificó.

Todos los convenios contienen cláusulas de estilo que permite a un Estado denunciarlo a la expiración de un período fijo y que es en general de diez años, desde su entrada en vigor. Si la denuncia no se produce, el instrumento queda automáticamente renovado. Resulta sorprendente comprobar que esta facultad de denuncia sólo se ha utilizado en un número ínfimo de las ratificaciones recibidas (trece exactamente) aparte de los casos en los que la denuncia de un convenio fué acompañada o seguida por la ratificación del correspondiente convenio revisado. Es notorio que los gobiernos prefieren no liberarse de las obligaciones contraídas y cuando se liberan de ellas -

es para aceptar simultáneamente una versión de esas mismas -
obligaciones mejor adaptada a sus necesidades actuales. ¹²

12) Las Normas Internacionales del Trabajo. Op.Cit.Pág.18.

CAPITULO CUARTO

LA LIBERTAD SINDICAL EN LA O.I.T.- a).- La Constitución Mexicana y los Estados Internacionales ante la O.I.T.b).- La Libertad Sindical en la O.I.T.- c).- La Declaración de Filadelfia.

Terminada la primera guerra mundial, casi todos los países habían acabado por admitir la perfecta compatibilidad de las organizaciones sindicales con el sistema de la producción industrial moderna. Sin embargo, el régimen legal que se impuso a las organizaciones profesionales (como veremos más adelante al examinar la situación actual), variaba considerablemente de un país a otro, yendo desde su reconocimiento sin condición hasta la reglamentación más detallada de su constitución, funcionamiento y actividades.

Todo curso sobre el derecho sindical, en primer lugar, debe dar un resumen de la legislación en vigor, y, sobre todo, definir las garantías de que deben disfrutar los sindicatos profesionales para que puedan desempeñar efectivamente el papel que les corresponde en una sociedad industrial moderna, sea cual fuere su grado de desarrollo económico de su régimen económico y social.

Naturalmente, esas garantías no pueden definirse enunciando una serie de principios; dentro de lo posible, la definición debe fundarse principalmente en una comparación objetiva de las distintas experiencias nacionales, a fin de poder llegar a conclusiones de aplicación general.

La Organización Internacional del Trabajo, debido a su estructura, su composición y sus métodos de trabajo, tiene naturalmente el mayor interés no sólo en definir sino también en garantizar la libertad sindical de las organizaciones de trabajadores y de patronos como condición imprescindible de la eficacia de su acción e incluso de su existencia.

Esta es la tarea que la O.I.T. se consagró desde su origen y que prosigue en la actualidad. Es por lo tanto, indispensable recordar brevemente las diversas etapas de las actividades de la O.I.T. en el campo de la protección de la libertad sindical, actividad que constituye uno de los factores determinantes de la evolución del derecho de sindicación.

Conviene primeramente recordar que los autores de la Constitución de la O.I.T. estimaron tan esencial el papel del sindicalismo obrero patronal, tanto para la reglamentación de los salarios y de las condiciones de empleo como para la organización económica y social de los Estados modernos, que fundaron la Constitución no solo en los Estados según la práctica diplomática tradicional, sino también en las fuerzas autónomas del trabajo y de los patrones organizados.

Se trataba de una innovación de alcance histórico, de una verdadera revolución en los métodos de elaboración de los tratados internacionales, puesto que tenía por finalidad asociar a los representantes de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores con los de los gobiernos, en perfecta igualdad de condiciones, para preparar y aplicar la legislación Internacional del Trabajo.

En virtud del Artículo 3, párrafo 1, de la Constitución de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de la O.I.T. se compone de cuatro representantes de cada uno de los Estados Miembros, dos de los cuales son delegados del Gobierno y los otros dos representan respectivamente a los patrones y a los trabajadores. Es particularmente importante hacer notar que, de acuerdo con el Artículo 4, párrafo 1, de la Constitución, cada delegado tiene derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia. En otras palabras los delegados de los trabajadores y de los empleadores gozan de completa libertad de voto y son completamente independientes de sus gobiernos.

Con el fin de garantizar esta independencia frente a los gobiernos, el Artículo 3 párrafo 5, dispone que los Estados Miembros se obligan a designar a los delegados y asesores técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país en cuestión.

El mismo principio de representación tripartita se aplica para la designación de los miembros del Consejo de Administración, órgano directo de la O.I.T. que actualmente se compone de cuarenta miembros, de los cuales veinte representan a los gobiernos, diez a los empleadores y diez a los trabajadores. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores son elegidos libremente por los grupos respectivos de patrones y de trabajadores representados en la Conferencia. Este principio de representación tripartita se aplica igualmente a la composición de las conferencias regionales, comisiones de industria, etc.

Las organizaciones profesionales participan también en la aplicación de la legislación Internacional del Trabajo. En efecto, el Artículo 23, párrafo 2, dispone que todo Estado Miembro comunicará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores copias de las memorias anuales que debe someter al Director General de la O.I.T. sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 22), así como las memorias sobre ciertos convenios no ratificados que se solicitan cada año (artículo 19 párrafo 5).

Las organizaciones de patrones y de trabajadores pueden evitar a los gobiernos observaciones sobre estas memorias y se pide a los gobiernos que envíen esas observaciones a la Oficina Internacional del Trabajo, acompañadas de cualquier comentario que deseen hacer.

Además, los representantes de los patrones y de los trabajadores participan en la Comisión que la Conferencia nombra cada año para examinar la cuestión de los convenios.

En segundo lugar, los artículos 24 y 25 confieren a las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores el derecho de dirigir reclamaciones al Consejo de Administración de la O.I.T. si consideran que un Estado no ha observado de manera satisfactoria las disposiciones de un convenio que ha ratificado. El Artículo 26 confiere a los delegados que asisten a la Conferencia inclusive, por lo tanto, a los delegados de los trabajadores el derecho de presentar una queja en tales casos.

De esta manera, las organizaciones profesionales pueden comprobar la exactitud de la información facilitada por los gobiernos y tomar medidas para que respeten las obligaciones contraídas.

Por último, numerosos convenios exigen la consulta o la participación, y a veces incluso el acuerdo, de las organizaciones interesadas en las actividades de las instituciones previstas por los propios convenios.

De esta breve reseña de algunas de las disposiciones de la Constitución, se infiere que todo el mecanismo de la O.I.T. se funda en el principio de la libertad y de la independencia de las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores y que su funcionamiento normal supone el respecto de este principio.

En vista del papel asignado al sindicalismo patronal y obrero en el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, no es de extrañar que la Constitución de la O.I.T. haya dado el mandato formal a la Conferencia de garantizar la libertad sindical. En efecto, el preámbulo de la Constitución enumera entre los medios que podrán mejorar las condiciones de los trabajadores y lograr y mantener la paz "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical". El antiguo artículo 41 mencionaba entre los principios de una importancia particular y urgente "el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos". Ese artículo, en su forma entonces, desapareció cuando pasó a formar parte integrante de la Constitución la declaración a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, llamada Declaración de Filadelfia, que había sido adoptada en 1944, antes siquiera de acabar la segunda guerra mundial, y que reafirmaba con singular -- energía el mismo principio.

Una afirmación tan solemne del principio de la libertad sindical en la Constitución misma de la O. I. T. parecía imponer una obligación formal a los Estados Miembros que la habían aceptado solemnemente por el simple hecho de haber ingresado en la O.I.T. Pero, de hecho se hizo evidente que si bien la adhesión a ese principio significaba el reconocimiento -- de que era necesario por lo menos un mínimo de libertad sindical, el principio no imponía, sin embargo, formalmente una obligación jurídica precisa a los Estados Miembros. Tal obligación sólo podía, pues, resultar de un convenio adoptado por la conferencia y debidamente ratificado por los Estados.

El Consejo de Administración, al que han sido sometidas desde sus primeros años de existencia diversas -- quejas relativas a atentados contra el libre ejercicio de los derechos sindicales, tuvo que hacer que, en ausencia de un convenio internacional que reglamentase la libertad sindical y que estuviese ratificado por los Estados interesados, le era imposible poner en práctica el mecanismo de aplicación y de control -- por los artículos 24 y siguientes de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

La necesidad de resolver el problema de la libertad sindical por medio de un convenio formal se impuso, -- pues, a la atención de la O.I.T. desde su creación.

En 1921 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un primer Convenio sobre la libertad de asociación, que se refería especialmente al derecho de asociación en la --

agricultura, donde parecía particularmente urgente una reglamentación en esta materia.

Este Convenio se limita a prever que todo miembro de la O.I.T. al que se aplique en Convenio, se obliga a garantizar a todas las personas empleadas en la agricultura-- los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en los que respecta a los trabajadores agrícolas. En lo de agosto de 1958 este Convenio había sido ratificado por los cuarenta y seis Estados siguientes: Albania, República Federal Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, Bielorrusia, Birmania, Brasil, Bulgaria, Colombia, Cuba, Checoslovaquia, Chile, China, Dinamarca, Egipto, España, Finlandia, Francia, Grecia, India, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Marruecos, México, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Pakistán, Perú, Polonia, Reino Unido, Rumania, Suecia, Suiza, Túnez, Ucrania, U.R.S.S., Uruguay, Venezuela y Yugoslavia. -- Además era aplicable sin modificación en los diecinueve territorios no metropolitanos siguientes. Congo Belga, Ruanda, Urundi (Bélgica); Groenlandia (Dinamarca); Africa Ecuatorial Francesa, Africa Occidental Francesa, Camerún, Islas Comoras, Costa Francesa de Somalia, Madagascar, Nueva Caledonia, Polinesia Francesa, San Pedro y Miquelón y Tongo (Francia) Islas Cook (Nueva Zelandia); Antillas Holandesas, Surinam (Países Bajos); Guernsey, Jersey e Isla de Man (Reino Unido).

El alcance del Convenio fué precisado primeramente en una opinión emitida por la O.I.T. en 1925 en respuesta a una pregunta hecha a este respecto por un Estado Miembro-- y después en un informe de una comisión especial instituída en 1937 por el Consejo de Administración, a consecuencia de una reclamación presentada por una organización obrera conforme al artículo 24 de la Constitución de la O.I.T.

La interpretación dada por la comisión especial a este Convenio indicaba que, si bien los trabajadores agrícolas debían ser colocados en igualdad de condiciones en materia de libertad sindical con los trabajadores de la industria, no podían sin embargo, disfrutar de un derecho efectivo de asociación sino en la medida en que este derecho fuera ya concedida a los trabajadores de la industria.

En consecuencia, la garantía de la libertad sindical podía solamente de un texto que se aplicará a todos los trabajadores y definiría de manera precisa los derechos de que éstos debían disfrutar. A esta tarea iba a dedicarse la Organización Internacional del Trabajo en los años que siguen.

A fines de 1923 la I.I.T., emprendió una amplia encuesta sobre la libertad sindical en todos los países--- miembros. El resultado de esta encuesta fué publicado entre 1927 y 1930, en cinco volúmenes.

En su 30a. reunión (enero de 1925) el Consejo de Administración decidió inscribir la cuestión de la libertad sindical en el orden del día de la Conferencia que debía reunirse en 1927. Señalemos esta primera tentativa.

La encuesta sobre la libertad sindical había revelado que, si bien las modalidades de la reglamentación sindical diferían considerablemente de país a país, en cambio las cuestiones fundamentales estaban reguladas de manera más o menos análoga.

Así pues, la Oficina Internacional del Trabajo más bien que someter a la Conferencia un proyecto detallado de convenio que de ser adoptado habría obligado a los países que lo hubiesen ratificado a modificar su legislación, prefirió reunir los datos esenciales del problema en algunas fórmulas precisas, cuya adopción constituya una garantía suficiente para el libre funcionamiento de los sindicatos profesionales.

El proyecto sometido a la Conferencia se limitaba, pues, a garantizar, por una parte, a los asalariados y empleadores la libertad de asociarse para la defensa colectiva de sus intereses profesionales, y por otra, a los sindicatos la libertad de perseguir sus fines por todos los medios no contrarios a las leyes y reglamentos establecidos para el mantenimiento del orden público.

Ahora bien, el proyecto presentado por la Oficina Internacional del Trabajo fué profundamente modificado al adoptarse toda serie de enmiendas, dos de las cuales fueron particularmente decisivas para la suerte del Convenio.

La primera de estas enmiendas se proponía extender la garantía del derecho de asociarse al de no asociarse, poniendo así en igualdad de condiciones el derecho positivo de asociarse con el derecho puramente negativo de no asociarse.

La segunda enmienda, destinada a salvaguardar las prerrogativas del Estado en esta materia, tendía a someter la constitución de los sindicatos. Tal disposición parecía evidentemente contraria al objetivo mismo perseguido por un proyecto de garantía de la libertad sindical, y los delegados trabajadores de la Conferencia temieron que una fórmula tan general, no limitada por definición confiere, de hecho, a los Es

tados el derecho a regular el estatuto sindical a su antojo, permitiendo al legislador subordinar la existencia misma de los sin dicatos a una autorización previa, conforme a una práctica se-guida, por lo demás en ciertos países.

De todos modos, un convenio, que de hecho no habría contenido ninguna obligación precisa y que, por lo tan to, habría dejado a los Estados entera libertad de interpretación, carecería evidentemente de objeto. Por estas razones, el grupo obrero se unió al grupo patronal en su oposición definitiva de la cuestión de la libertad sindical en el orden del día de la Conferencia de 1928, cuando se hubiera tomado una decisión en una - segunda discusión.

En realidad, como declaró el Director de la Oficina Internacional del Trabajo en su discurso de clausura, -- "bajo estas divergencias aparentes se disimulaban oposiciones más graves". "Puede ser; añadió el Director, que se trate de -- circunstancias exteriores más fuertes que nosotros y que hayan sido la causa del fracaso momentáneo de un proyecto de esta na turaliza".

Evocando de este modo (las circunstancias - exteriores), el Director de la Oficina Internacional del Trabajo - aludía, evidentemente, a los regímenes totalitarios que estaban instaurándose en gran número de países de Europa y de otros con tinentes y que habían conducido a la supresión o al sometimien- to de las organizaciones sindicales patronales y obreras. Este - obstáculo de orden eminentemente político debía revelarse infran- queable en otras tentativas de reglamentación de la libertad sin- dical.

LA DECLARACION DE FILADELFIA.

La Organización Internacional del Trabajo no podía aceptar semejante fracaso ni desinteresarse de un proble- ma de tan gran importancia.

En plena guerra, la Conferencia, congregada en Filadelfia en su 26a. reunión, 1944, adoptó la Declaración de Filadelfia, ya aludida, en la que definía nuevamente los fines - y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, así - como los principios que debían guiar la política de los Estados - Miembros. En el Artículo I, entre los principios fundamentales - sobre los cuales se funda la Organización Internacional del Tra- bajo, la Declaración " la libertad de expresión y de asociación.. esencial para el progreso constante ". Y entre los programas - cuya aplicación la Organización Internacional del Trabajo, -- la Declaración menciona, en el Artículo III, párrafo e): "el

reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, -
la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar -
contínuamente la eficiencia en la producción de trabajadores y -
empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales
y económicas."

Mediante esta fórmula la Declaración de Filadelfia definió la esencia del programa de acción de la Organización Internacional del Trabajo en materia de relaciones de trabajo y de colaboración. En cuanto terminó la segunda guerra mundial, la Organización Internacional del Trabajo trató de fomentar la aplicación práctica del programa formulado por la Declaración de Filadelfia.

CAPITULO QUINTO.

LA FUNCION SOCIAL SINDICAL ANTE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL - DEL TRABAJO "EDUCACION OBRERA".-

- a)- Dos misiones importantes del sindicalismo mundial.- Cuatro Continentes.
b)- Métodos educativos integrados para la formación sindical y de estudio del trabajo - "República Federal Alemania.
c)- La educación obrera en el Japón.
d)- La educación obrera y la planificación de la familia en Ghana.
e)- Una actuación concreta en Colombia.
f)- Función educativa - de la prensa sindical.

DOS MISIONES IMPORTANTES DEL SINDICALISMO MUNDIAL.

Ahora se habla mucho de las cuestiones demográficas. Los especialistas en estadísticas y los periodistas -- lo pasan en grande. Los técnicos en información de masas, -- puestos al servicio de las previsiones estadísticas, nos pintan visiones apocalípticas del mundo del año 2,000 y nos vemos -- apiñados una docena por metro cuadrado. Como quiera que sea, uno se cansa pronto de tales informaciones y la única razón de abordar el tema reside en el interés específico que puede presentar para los educadores y militantes de las organizaciones de -- trabajadores.

Los educadores que tratan de la explosión demográfica y sus consecuencias tendrán inevitablemente que inducir a sus oyentes, al fin del ejercicio, a estudiar las soluciones de este problema. Ahora bien, las principales soluciones son la planificación familiar y el control de la natalidad, por lo que surge desde el principio una dificultad particular: el punto de partida es un problema social y económico manifiesto, mientras que, -- por el contrario, su solución pertenece a lo más recóndito de la -- intimidad. Educadores y estudiantes muestran cierta turbación, -- sobre todo en el plano de la educación obrera, donde es una cuestión de honor el exámen conjunto de las experiencias y la búsqueda colectiva de las soluciones bajo el signo de la solidaridad en la acción. ¡Tratándose del control de la natalidad se explica fácilmente tal turbación!

Por tanto, no cabe duda de que el mejoramiento de la condición obrera - objetivo esencial de los sindicatos - está - hoy parcialmente determinado por la situación demográfica del mundo.

Parece así mismo evidente, que manteniéndose se las demás circunstancias invariables, la evolución de esta situación demográfica ejerce o vá a ejercer una influencia cada vez más desfavorable en la condición obrera. Ni el sindicalista ni el educador obrero puede ignorar esto; deben informarse - e instruir a los trabajadores. Pero la educación debe ir mas allá de la simple información: ha de preparar la decisión y la acción.

Hay que añadir que no se trata en absoluto - de convertir a los educadores obreros en consejeros familiares ni a los sindicatos en expendeduras de contraceptivos. Por lo contrario, las organizaciones obreras atentas al bienestar de sus miembros pueden iniciar una acción provechosa en dos direcciones: en primer lugar, mostrando a los trabajadores lo que un rápido crecimiento de la población significa para su empleo y sus condiciones de trabajo y, por extensión, lo que significa una familia archinumerosa para sus condiciones de vida y el porvenir de sus hijos. En segundo lugar, estableciendo - una relación y una colaboración concretas con los servicios sociales y médicos, que, éstos, sí saben dar los consejos indispensables. Evidentemente, estos dos tipos de acción son complementarios. 1

Al buscar la relación con los otros organismos, los enlaces sindicales se beneficiarán generalmente de una ventaja: los servicios y asociaciones de planificación familiar harán gala del más elevado espíritu de colaboración, tanto en el plano pedagógico como en la actuación práctica.

En efecto, existen servicios oficiales en aquellos países donde los gobiernos se han fijado una política demográfica y hay en todo el mundo asociaciones privadas muy dinámicas que tienen una experiencia preciosa en este campo. Esta experiencia les ha enseñado, entre otras cosas, todo el valor que tiene el apoyo de organizaciones tales como los sindicatos, que ejercen una influencia en los grupos organizados de la población y cuya toma de posición sirve de ejemplo a núcleos más nutridos aún. Pero conviene que también los propios sindicatos comprenden el significado de esta experiencia y no -

1. Jean Jacques Favre, Intimidación Colectiva, Revista de la Oficina Internacional del Trabajo. Octubre 1970., p. 2.

se limiten a seguir la iniciativa de los demás. Volvemos así a la primera tarea antes mencionada y que, para ellos, es la principal: dar a conocer la influencia de la situación demográfica y familiar en las condiciones de trabajo y de vida. Esta labor informativa y docente está íntimamente ligada a los objetivos fundamentales de los sindicatos y sus servicios de formación deben incluirse en sus programas.

Un análisis detallado de los programas, técnicas y métodos educativos que se deben utilizar excedería del alcance de este capítulo. No obstante, dentro del sistema de las Naciones Unidas, la organización internacional del trabajo estima que puede contribuir a solucionar este problema demográfico que atormenta a diversos estados y organizaciones no gubernamentales. Los problemas que plantea la población y el interés de los trabajadores en esta materia ya han sido objeto de un seminario asiático de educación obrera, organizado por la O.I.T. en la primavera de 1970.

Los sindicatos son el instrumento de lo que se llama "la promoción colectiva de los trabajadores dentro de la sociedad", valiéndose de tal conducto, los trabajadores preparan el porvenir de esa sociedad. Esta nueva tarea que se les propone - y que muchos ya han aceptado - no constituye sino una faceta más de sus objetivos esenciales.²

CUATRO CONTINENTES.- a)- Métodos educativos integrados para la formación sindical y de estudio del trabajo "República Federal de Alemania".

Aunque hoy día los sindicatos participen en una gama de actividades cada vez más amplia, no por ello dejan de ocuparse, dentro del marco de las negociaciones colectivas y de sus funciones cotidianas, de los problemas relativos a los salarios y a las demás condiciones en que se realiza el trabajo.

La fijación de los salarios plantea en nuestros días un problema muy complejo, cuya resolución exige aplicar unos métodos muy complicados, métodos que derivan de los empleados en el estudio del trabajo y de las técnicas de organización de las empresas. Ello es cierto incluso en los países que actualmente recorren el camino del desarrollo, en los que las empresas industriales occidentales tratan de aplicar los salarios por rendimiento basados en el estudio de tiempos, así -

2. Jean Jacques FAVRE, Intimidad Colectiva, Op. Cit. p. 13.

como las escalas de primas y los sistemas de calificación y de medición del trabajo, por no citar sino algunos ejemplos.³

Pero aún hay otra dificultad que es muy de tener en cuenta, a saber: que en la negociación los representantes de los empleadores tienden a utilizar argumentos cada vez más complejos, lo cual dificulta cada vez más la negociación y frena el establecimiento de procedimientos concertados. Además, los representantes de los trabajadores encuentran dificultades en la aplicación cotidiana de esos procedimientos; entonces, surgen las quejas y reclamaciones y hay que buscar un compromiso, encontrar soluciones nuevas, pues bien: nada de esto se podrá llevar a cabo si los representantes obreros no cuentan con una formación sólida que les permita asegurar el status y la seguridad de los trabajadores representados.

Además de los aspectos técnicos que ha de reunir esa formación, la misma ha de tener carácter concreto y actual. La formación sindical debe recurrir a todos los métodos de enseñanza que se encuentren al alcance de las organizaciones obreras y que correspondan a la face de desarrollo en que se hallen las industrias y sindicatos correspondientes. Dentro de la Confederación Alemana de Sindicatos esta formación se da, tanto en el nivel de los sindicatos autónomos afiliados como en el de la Escuela Federal de la DGB radicada en Bad Kreuznach, por medio de cursos pilotos, cursos superiores y seminarios especializados, todos los cuales se integran en el programa general destinado a los miembros activos.

La DGB está llevando a cabo actualmente una revisión valorativa de su sistema educativo para hacer de él un instrumento cada vez más eficaz al servicio de los miembros de las organizaciones afiliadas. Estos son los planes para dar formación a los representantes sindicales permanentes que se ocupan de las negociaciones colectivas, que tratan de la fijación de los salarios y del estudio del trabajo.

Esta formación está caracterizada por los constantes ejercicios relacionados con la función que se va a desempeñar, pues no cabe duda de que, en este caso, la formación sindical a de identificarse con las funciones y responsabilidades que efectivamente se hayan de ejercer después. Tanto los enseñantes como los estudiantes y los medios educativos empleados deben buscar la aplicación de los métodos más apropiados y más eficaces.

3. Hans Porhschelegel, Director de la Escuela Federal de la DGB, Bad Kreuznach "La Educación Obrera en el Mundo". Trad. Español, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. p. 11.

La Escuela Federal establecida por la DGB - en Bad Kreuznach coordina los trabajos de publicación de un manual destinado al uso de los representantes obreros, en el cual se aborda la cuestión de los salarios y demás condiciones de trabajo, tanto en el plano de la empresa como en el de la región. El manual será el punto clave de los medios educativos; en él se tratarán de forma condensada, las teorías de la formación y se ofrecerán algunas nociones de cibernética y sociología.⁴

Para dotar de completa eficacia al proceso de enseñanza, es imperativo cumplir ciertas condiciones si es que se quiere alcanzar los objetivos fijados:

- Los objetivos globales y parciales han de estar claramente definidos.
- Es preciso establecer un orden de prioridad entre los diversos objetivos.
- Deben ensayarse las diferentes comunicaciones posibles de medios y métodos, para elegir y conservar únicamente las más apropiadas.

La Escuela Federal ha confeccionado un texto programado sobre las características principales de los convenios colectivos, convenios que, en Alemania, desempeñan un papel esencial. El programa, compuesto por 65 cuadros, ha tenido gran éxito, hasta el punto que su difusión alcanza los 18,000 ejemplares actualmente. Luego, ha sido completado mediante otro programa de 225 cuadros nuevos, que abarca las principales normas jurídicas por las que se rigen los convenios colectivos. El programa ha sido ideado sobre todo para uso de los comités de negociación tanto en el nivel de la empresa como en el de la región. También se ha puesto a prueba un programa experimental que se ocupa de los acuerdos laborales, programa que está siendo objeto actualmente de una última revisión. Igualmente, se acaba de elaborar y someter a prueba una introducción a la medición del trabajo, la cual se encuentra ya a disposición de los sindicatos. En esta introducción se tratan las técnicas modernas de medición del trabajo y las principales normas jurídicas que regulan su aplicación.

Al principio, los funcionarios permanentes-sindicales mostraron serias reticencias respecto a la enseñanza.

4. Hans Porschlegel, "La Educación Obrera en el Mundo", Op. Cit. p. 13.

za programada, pues veían en ella una forma de enseñanza que recurría poco a la inteligencia y no dejaba lugar alguno para la argumentación y la discusión. Sin embargo, los promotores de la instrucción programada no la han considerado nunca como una solución de conjunto a los problemas de orden educativo que se plantean a los sindicatos; no ven en ella más que un auxiliar eficaz para transmitir ciertos conocimientos con grandes garantías de éxito. La enseñanza programada no ha abolido ni abolirá el papel que el conferenciante desempeña en el debate o discusión sobre los diferentes aspectos del tema estudiado. Al contrario, el empleo de la enseñanza programada confiere al grupo una base de discusión sólida y garantiza la existencia de un denominador común que no suele ser asegurado por la enseñanza de tipo clásico, por la desarrollada en las aulas. Todos los textos programados han sido ensayados con la participación de 250 a 300 personas y no han recibido su forma definitiva hasta ser objeto de un análisis minucioso y de los retoques apropiados tras tales ensayos.

LA EDUCACION OBRERA EN EL JAPON.

Por razones obvias, los sindicatos están esforzándose al máximo por dar formación a sus afiliados, siempre dentro de los reducidos medios de que disponen estas organizaciones. Pues bien, en este inciso se van a examinar brevemente las actividades desarrolladas por ciertas organizaciones sindicales japonesas en el campo de la educación obrera. No son pocos los sindicatos nipones que se muestran activos en este terreno, nos concretaremos únicamente en el presente comentario, a tratar sobre dos de ellos. El Sindicato de Trabajadores de Telecomunicaciones del Japón (Zendentsu) y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas - Consejo Japonés - (FITIM-CJ).⁵

El Zendentsu ha creado recientemente una Escuela Sindical que recibe el nombre de "Casa de la Solidaridad". La creación de esta escuela ha constituido un acontecimiento significativo en los círculos sindicales nipones, pues es la primera vez que una organización sindical del país establece un centro educativo dotado de los servicios necesarios para sus afiliados. La escuela, situada fuera de Tokio, con una superficie de 64,463 Metros cuadrados ha costado el equivalente a medio millón de dólares y su capacidad es para 150 alumnos. Entre las diversas actividades educativas del Zendentsu (Sindicato de Trabajadores de Telecomunicaciones del Japón) se - -

5. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Revista No. 20. Op. Cit. p. 22.

cuentan las siguientes:

1.- Cursos residenciales, en régimen de internado en la Casa de la Solidaridad, para los funcionarios -- sindicales que trabajan como tales a jornada incompleta.

2.- Programas educativos para los funcionarios sindicales que trabajan como tales a jornada completa.

3.- Cursos de formación para los nuevos - afiliados sindicales.

4.- Cursos por correspondencia para cier--tos afiliados sindicales.

Respecto de los dos primeros cursos de formación, diremos que estos; se celebran seis veces al año, con un programa que se extiende a lo largo de cuatro semanas y a ellos asisten 120 participantes entre hombres y mujeres. Para facilitar el aprendizaje los grupos son divididos en cuatro clases de 30 participantes cada uno. Los enseñados son funcionarios sindicales que desempeñan sus funciones a jornada parcial, así como miembros de los comités juveniles y femeninos relacionados con las mismas actividades en la esfera local.⁶

Los programas educativos para funcionarios sindicales con plena dedicación, se componen de clases y sus correspondientes trabajos en la Casa de la Solidaridad, redacción de informes o memorias y actividades regulares de estu--dio independiente, incluidos los trabajos a realizar en el propio hogar.

Por otra parte tenemos al FITIM-CJ (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas - Consejo Japonés). Quien en colaboración con la Universidad Meiji Gakuin, organizaron dos cursos de educación obrera hace algunos años, y todavía para 1967 y 1968, se les considera importantes porque representan la primera realización - conjunta organizada en el Japón en el terreno de la educación- obrera entre una Universidad y una organización sindical.

Las consultas mutuas que precedieron a estas realizaciones educativas concluyeron con un acuerdo tan - satisfactorio para ambas partes, que la Universidad Meiji Gakuin hizo pública su disposición a considerar siempre favora--blemente cualquier iniciativa sindical de celebrar un curso con junto de educación obrera.

6. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Revista No.20, Op. Cit. p. 22.

Durante el primer curso y después de escuchar las correspondientes conferencias, los 25 participantes discutieron los siguientes temas: historia y política social, el movimiento sindical y su historia, contabilidad sindical, política económica, desarrollo del sistema económico capitalista, administración de empresas, ciencias políticas, psicología social, legislación laboral, hacienda pública, psicología industrial, teorías económicas, economía internacional y relaciones obrero patronales.

Además de estas conferencias, el curso comprendía varias reuniones de estudio y visitas a fábricas.

Es interesante observar que, una vez concluido el programa de formación, los participantes organizaron un grupo de estudio que se habría de reunir una vez al año para examinar los diversos problemas que se les plantease en su actividad sindical cotidiana.

Del programa de estos cursos de formación se deduce que uno de los objetivos de la educación obrera desarrollada en el Japón consiste en pertrechar y preparar a los dirigentes sindicales, en sus diversos niveles, para los rápidos cambios económicos y sociales que son característicos de nuestros días. Como decía el Director General de la O.I.T. al dirigirse a la 54a. Conferencia Internacional del Trabajo, el problema central de nuestra época consiste en vivir adaptados a unos cambios cuyo ritmo, escala y complejidad no tienen precedente en la Historia. Pues bien, dentro de la importante función que la O.I.T. ha de desempeñar a este respecto, la educación obrera ocupa un lugar muy destacado, pues para alcanzar un cambio social y económico pacífico no existe mejor medio conocido de la Humanidad que el de una educación adecuada. En consecuencia, la educación obrera no se limita a enseñar sus derechos al trabajador, sino también sus responsabilidades para con los centros sindicales nacionales y regionales y para con la comunidad nacional e internacional; es decir, prepara al trabajador para participar de manera más responsable y constructiva en la sociedad, capacitándole así a mirar el futuro con un sentido de realismo y optimismo.

LA EDUCACION OBRERA Y LA PLANIFICACION DE LA FAMILIA EN GHANA.

Charles Orr, de la Universidad Roosevelt, de Chicago, dice en sus memorias: mientras cumplía una misión de asistencia hacia el Congreso de los Sindicatos de Ghana, en relación con su programa regional de educación en el

año de 1968, tuve ocasión de llevar a cabo un experimento en materia de educación obrera y planificación de la familia. Empleé al efecto el método de la discusión en grupo, sin que apareciera en escena ningún conferenciante en cuanto tal. Los temas de discusión fueron preparados de antemano y los participantes fueron distribuidos en grupos pequeños, orientado cada uno de estos por un director de la discusión, personaje que si bien había sido instruído en los métodos de discusión, no había recibido enseñanza especial sobre el tema a tratar. Luego, en la sesión plenaria, sí, estuvo presente un experto en la materia para responder a las preguntas que se le hicieran, pero ello fué después que los grupos hubieran presentado sus respectivos informes. Este método permite a los observadores calibrar el vocabulario, el medio ambiente de procedencia y el nivel educativo de los participantes que se enfrentan por primera vez con tema determinado. La lista de preguntas puede ser revisada cada vez que se vaya a ampliar de nuevo, adaptándola a la experiencia y los intereses peculiares de los participantes.

Después de preparar cierto número de temas sobre dirigentes sindicales, sigue diciendo el profesor Charles Orr; se me pidió que redactase una serie de preguntas destinadas a un seminario en el que los participantes serían mujeres. Preparé tres listas: una, sobre el tema de "A trabajo - igual, salario igual"; otra, sobre "Problemas con que se enfrentan las trabajadoras", y otra, sobre "Problemas sociales de las mujeres de Ghana". En esta última lista figuraban cinco preguntas sobre la planificación de la familia. El tiempo dedicado a estos temas fué el de media jornada para cada uno de los tres.⁷

La discusión sobre la igualdad del salario y sobre las mujeres que trabajan no suscitó sino un interés moderado, mientras que los "Los problemas sociales de las mujeres de Ghana" fueron motivo de una discusión tan animada que decidí emplear también con los hombres este mismo tema, con las mismas preguntas. Pues bien: el éxito del tema entre los trabajadores fué igualmente grande.

Las experiencias obtenidas fueron las siguientes:

1.- De todas las materias sometidas a discusión en los diversos cursillos celebrados en Ghana, materias que variaban desde "La estructura Sindical" hasta "La seguridad social", la que suscitó un debate más entusiasta fué la de los "Problemas sociales de las mujeres de Ghana" y ello tanto

7. Ofic. Internacional del Trabajo, Ginebra, Rev.No.20. Op., Cit., p. 20.

en los grupos masculinos como en los femeninos.

2.- En general, los participantes no entendían la expresión de "Planificación de la familia" y casi todos los grupos la confundían como la planificación de ingresos y gastos.

3.- Pero los trabajadores de Ghana, tanto los hombres como las mujeres, comprendían perfectamente el término "Control de la natalidad", así como la necesidad de espaciar los alumbramientos para proteger la salud de la madre. Todos se mostraban dispuestos a emplear el control de la natalidad con este fin, si bien la mayoría de ellos no sabía a quien acudir en busca de información médica.

4.- Nunca habían oído hablar del problema de la población ni entendían el concepto general de superpoblación, pero si los comprendían fácilmente cuando estos conceptos se aplicaban a la economía familiar.

5.- Los participantes debatieron calurosamente cual sería el número ideal de hijos por familia, manejan dose siempre los números cinco y seis. Los grupos femeninos se inclinaban por el número seis mientras que los masculinos daban por bueno el cinco.

6.- Aunque en principio estas preguntas fueron redactadas para su discusión en los grupos de mujeres, sus citaron el mismo interés entre los hombres.

7.- Salvo por lo que respecta al tamaño ideal de la familia, los grupos femeninos y los masculinos llegaron, en general, a idénticas conclusiones.

Otras de las preguntas incluidas en la lista se referían a la protección de las viudas, de los huérfanos y de las madres solteras. La discusión de estos temas puso de manifiesto que los diversos pueblos que habitan el país de Ghana tienen formas tradicionales distintas para atender a estos necesitados, algunas de las cuales es de lamentar que dejen margen para el abuso, mientras que otras están cayendo en desuso en el ambiente urbano no tribal.

Para seguir de manera inteligente el hilo de esa discusión - y no digamos si se trata de orientarla hacia una educación efectiva - es preciso examinar, conocer, las creencias y costumbres tradicionales nativas. Por ejemplo, en Ghana, por qué surgen siempre los números cinco y seis cuan

do se trataba de dilucidar cual sería el número ideal de hijos por familia? . Otro ejemplo: aunque los métodos anticonceptivos son conocidos en la sociedad tradicional, para espaciar los alumbramientos algunos pueblos del Africa Occidental envían a las mujeres embarazadas a que se reúnan con su propia familia en su propia aldea, debiendo permanecer allí hasta que el niño es destetado; solo entonces volverá a reunirse con su marido en el pueblo de éste. Es decir, que no cabe suponer a priori que los diversos grupos étnicos, de Africa o de cualquier otro continente, se muestren conformes con los métodos de planificación de la familia, aún cuando reconozcan la necesidad de esa planificación.

UNA ACTUACION CONCRETA EN COLOMBIA.

Un paso importante hacia la aplicación práctica del programa mundial del empleo por la I.I.T. lo ha constituido el envío de una misión internacional a Colombia, a petición del gobierno del país, misión cuyos trabajos han permitido a la Oficina Internacional someter a la consideración de las autoridades nacionales un plan de desarrollo orientado hacia la promoción del empleo.

La situación de Colombia es típica de muchos países que se encuentran en curso de desarrollo.

La misión comprobó que en las ciudades la escasez de empleo afecta directa o indirectamente a la tercera o cuarta parte de la población en edad de trabajar. En el campo, la situación no es menos grave; el paro estacional es frecuente y el subempleo es general por causa de la pequeñez de muchas explotaciones, que no alcanzan a ocupar productivamente a una población rural que no cesa de multiplicarse. Tanto en el campo como en ciudad, la mayoría de los desempleados son jóvenes, calculándose que se encuentra sin trabajo una persona de cada cuatro de las comprendidas entre los quince y los 24 años de edad.

La población del país en edad de trabajar, que actualmente se cifra en 14, 5 millones de personas, alcanzará los 24 millones en 1985 y, si no se adoptan medidas energéticas, mas de la tercera parte de ella se encontrará desocupada en aquella fecha.⁸

8. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Revista No. 20, Op. Cit., p. 10.

Para remediar este estado de cosas, sería preciso crear, en los 15 años próximos, 5 millones de puestos de trabajo. En tales circunstancias, es obligado conceder a la promoción del empleo atención preferente sobre las demás medidas de desarrollo. Para alcanzar esa promoción será preciso recurrir a un conjunto de medidas complementarias, tales como las siguientes:

La reforma agraria, para modificar un régimen de la tenencia de la tierra que resulta muy inequitativo, para colonizar las regiones poco pobladas y para generalizar el regadío. Un fuerte aumento de las exportaciones industriales para conseguir divisas con que pagar los bienes de capital necesarios a las industrias que puedan desarrollarse rápidamente y crear empleos: la construcción y las obras públicas civiles, por ejemplo. La aplicación de las técnicas que ostenten un fuerte coeficiente de mano de obra. La introducción en la legislación del trabajo, sin atentar a los legítimos objetivos de la misma, de dispositivos que fomenten el empleo. La reforma radical del sistema de enseñanza en todos los niveles y el acercamiento de los servicios sanitarios a la población rural.

Se trata de una labor de gran envergadura, pero cuya realización no es imposible conjugando el esfuerzo del gobierno Colombiano con el esfuerzo internacional. La asistencia internacional requerida no es desmesurada.

Es de destacar que la misión contaba en su seno con representantes de once instituciones internacionales y que encontró las mayores facilidades para trabajar en estrecho contacto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El informe no está destinado al uso exclusivo de las autoridades Colombianas; servirá de guía a los gobiernos de otros países que quieran combatir el paro y ayudará a las organizaciones internacionales a reorientar su política hacia la generalización del empleo.

Las autoridades de Ceilán han solicitado el envío de una misión de estudios análoga, y durante el año próximo se realizarán estudios semejantes en otros países del tercer mundo.

Así se llegará a conocer con mayor precisión qué es lo que hay que hacer para crear esos nuevos empleos de que los países tienen necesidad. Y entonces, sin mayor tardanza habrá que avocarse a la creación de esos puestos de trabajo; con la participación de las organizaciones sindicales - -

siempre que ello sea posible y contando incluso con su presión si ello fuese necesario.

El Programa Mundial del Empleo está en marcha. Ahora, corresponderá a todos cooperar porque llegue a su feliz término, por su éxito, que se valorará por el número de empleos.

FUNCION EDUCATIVA DE LA PRENSA SINDICAL.

Durante bastante mas de un siglo los sindicatos han venido instruyendo a sus afiliados en las aulas y solo ahora están enseñando nuevas formas de ampliar sus actividades educativas recurriendo a los medios de comunicación de masas. Son la radio y la T. V., los primeros que acuden a la mente como los mas populares, sin embargo estas técnicas son relativamente nuevas y su potencial educativo está lejos de hallarse plenamente aprovechado, sobre todo en el campo concreto de la educación obrera. Pero volvamos también los ojos hacia el más antiguo e importante de los medios de comunicación de masas: La prensa.

Peterson, Jenson y Rivers dicen de la prensa que "puede suministrar al hombre la información que este necesita para elaborar sus propias ideas y puede estimularle presentándole las ideas de otros. En pocas palabras: la prensa es uno de los educadores mas penetrantes y menos caros".⁹

Si bien los comienzos de la educación obrera datan de hace mas de un siglo y el periodismo serio tiene mas de tres centurias de historia, es sorprendente observar que apenas hace dos decenios que algunos de los mayores sindicatos de Europa y de Norteamérica comenzaron a preocuparse por la imagen, bastante deformada que de ellos ofrecía la prensa. En realidad, hasta los últimos años de la década 1950 - 1959 y primeros de la siguiente no empezaron los sindicatos a tratar de poner remedio a esta situación, a cuidar sus relaciones públicas, por ejemplo: enviando regularmente a la prensa su propia versión de los hechos y adoptando métodos más refinados para tratar a la prensa como un colaborador en sus comunicaciones con el público.

En una alocución pronunciada en la conferencia sobre relaciones públicas sindicales, celebrada en la Uni-

9. Peterson, Jenson y Rivers: The Mass Media and Modern Society, Holt, Rinehart and Winston, Inc., Nueva York, 1965, pág. 259, Trad. Esp. Of. Int. del Trab.

versidad de Illinois el 28 de enero de 1950, Ross Stagner expre- saba como sigue la falsa impresión que puede causar una infor- mación incompleta, por exacta que esta sea:

"Escuchad las siguientes palabras y veamos- cual es la idea que las mismas sugieren vaso, botella, alcohol, ruido, hombres con chqueta blanca. Vafis haciendooos una idea? Añadamos, ahora, un gato. Cambia el cuadro por ello? y si -- añadimos un microscopio y un equipo de disección, qué pasa -- con la imágen que os habfais formado?¹⁰ Sospecho que la ma- yoría habfa pensado en un bar, en el que los hombres de chaque- ta blanca eran camareros y el alcohol no tenfa otro objeto que -- el de ser ingerido. Pero al completar la información con el mi- croscopio y el material de disección, el cuadro cambia comple- tamente y se transforma en un laboratorio cientffico. El alco- hol se emplea para conservar en él tejidos orgánicos y los hom- bres con chaqueta blanca son médicos".

Mas importante que una información comple- ta y exacta, por lo que respecta a la educación obrera, es con- vencer, tarea sumamente difícil porque la información va dirigi- da a gente adulta, en la cual hay que vencer muchos conceptos erróneos profundamente arraigados y disipar muchas interpreta- ciones falsas.

Una vez reconocida esta realidad, los síndi- catos empezaron a organizar sus propios servicios de noticias, en el plano de la federación nacional o de la confederación in- ternacional, y pronto esta actividad informadora pasó a consti- tuir uno de los rasgos habituales de sus relaciones con los me- dios de comunicación. Por otra parte, y ya desde un principio, los sindicatos vienen dándose perfecta cuenta de la necesidad- de comunicarse regularmente con sus afiliados, tanto para infor- marles de las actividades desarrolladas por el sindicato mismo como para darles a conocer el éxito o fracaso en que hayan de- sembocado las negociaciones colectivas o para tenerles al día- sobre la situación de cualesquiera otros asuntos sindicales que interesen directamente a los afiliados.

Son casi innumerables las publicaciones que- han aparecido para atender esta necesidad, variando, según la- magnitud de cada sindicato, desde el simple boletín de noticias, reproducido en multicopista, redactado en un estilo ampuloso y, muchas veces, tirado en secreto con las propias máquinas copia- doras del empleador, hasta las revistas de lo más sofisticadas, impresas en color, con bonitas muchachas en la portada y lle- nas de lemas sindicales. Las encuestas recientemente realiza-

10. Peterson, Jenson y Rivers: Op. Cit. p. 315.

das en los Estados Unidos y la República Federal de Alemania - para conocer el número y tirada de las publicaciones sindicales periódicas revelan cifras fabulosas. De las 254 publicaciones obreras citadas para Estados Unidos en la edición de 1964 de la guía periodística de Ayer and Son, entre 180 de ellas declararon unas cifras de difusión que en total sumaban 9800000 ejemplares (para el conjunto de la prensa sindical de Estados Unidos se calcula que la difusión alcanza 30 millones de ejemplares al mes). En cuanto a Alemania Federal, las publicaciones periódicas de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) suman 44 títulos en la actualidad, cuya circulación global se cifra en más de 6 millones de ejemplares, a los cuales hay que añadir - otros ejemplares correspondientes a las publicaciones de las - organizaciones regionales y locales y a los sindicatos no afiliados a la DGB.

En un grupo de trabajo reunido en Ginebra en 1961, bajo el patrocinio de la O.I.T., se analizaron las publicaciones de la prensa sindical desde el punto de vista del interés que suscitaban en el lector y del atractivo de su presentación, confección e impresión. Los periodistas obreros venidos de diversas partes del mundo intercambiaron información respecto a la prensa sindical de sus respectivos países, buscando -- nuevas ideas para hacer más atractivas sus publicaciones.

Desde entonces, son muchas las revistas sindicales que han visto la luz por primera vez, de las cuales cabe destacar, entre otras, Hallo y Solidarität, publicadas e impresas, ambas, en Viena por la Federación Austriaca de sindicatos. Poniéndose a la altura de la prensa ordinaria y procurando no desmerecer en la era de la televisión a color, ambas publicaciones están impresas en color y contienen artículos de elevada categoría, incluso artísticamente ilustrados a veces. Entre las cuestiones tratadas en estas publicaciones encuentran un lugar propio los temas candentes de la vida diaria. Estas publicaciones demuestran que los sindicatos están empezando a darse -- cuenta del valor educativo que tiene una prensa bien editada, - que con su atractiva presentación se está convirtiendo en un valioso instrumento de la educación obrera.

CONCLUSIONES .

Las diversas corrientes sindicales que hemos comentado y que en alguna forma han influenciado al sindicalismo mexicano, pueden colocarse en tres grupos principales. Las corrientes que subordinan el trabajo al capital al negar en absoluto la lucha de clases, y lo único que logran es exacerbarla; - las corrientes revolucionarias anárquicas que violan el principio de la lógica social y del Estado como órgano equilibrador - en la sociedad, y las corrientes revolucionarias que aceptan la existencia de la lucha de clases y ven que si ésta es fomentada, el régimen de producción puede desaparecer, pero al aceptar su fatal existencia ven que constituye un fenómeno que no debe ser ignorado en el desarrollo de la acción y de la táctica-sindical.

Al finalizar la Revolución Francesa surgió -- una forma de explotación tan dramática como las anteriores; fué el sistema liberal con sus falsos principios de libertad que a la postre engendraron la mas detestable servidumbre. Era necesario eliminar todos los vicios heredados de ese nefasto sistema y así vemos aparecer en el campo científico a las corrientes socialistas entre ellas destacando el pensamiento de Marx y por el otro el anarquismo y su concepción desquiciante.

Los socialistas ven el divorcio que existe -- entre el Estado y la sociedad burguesa en el sistema liberal, o la transformación del Estado en un instrumento de explotación -- puesto al servicio de la idea individualista.

Para el Marxismo, el dualismo Estado-Sociedad debe resolverse con la reintegración del Estado en la sociedad, concepción opuesta a la anarquista que no pretende superar la oposición que el liberalismo había creado, sino que tiende a la desaparición del Estado sin importar que al estructurar a la sociedad sobre principios extraestatales, aparezca una -- nueva forma aún no imaginada.

Anarquismo y socialismo marxista, se unen - en la crítica al Estado, pero sus esfuerzos para la reconstrucción de la vida social siguen caminos diferentes y opuestos. - El anarquismo se vuelve contra el estado, se vuelve contra sí mismo y desemboca en una huida frente a la realidad estatal. - El socialismo marxista igualmente convencido de que el Estado tiene cautivo al ideal social, busca una solución en el devenir de la historia, tratando de descubrir detrás de la realidad contradictoria y más allá del dualismo Estado-sociedad, la unidad profunda que se propone reestablecer.

He aquí la gran diferencia, por lo que me atrevo a afirmar que el anarquismo no es una doctrina lógica, razón por la cual ha dejado de tener validéz al igual que el liberalismo.

Pero de Marx podemos tomar como un hecho real y científico el materialismo heredado de Hegel, que lo hace ver la lucha de clases como un fenómeno vital y creciente. Sin la lucha de clases las agrupaciones humanas profesionales no hubieran tenido razón de existir.

Pero en Marx ¿ qué es lo equivocado ? Yo creo que lo equivocado es ver una sociedad sin esa lucha obtenida a través de la lucha - algo debía de tener de utópico. Fomentar el odio puede aniquilar a una sociedad, pero hacer surgir otra sin odio clasista es una utopía.

Decir que el mal social se encuentra en la existencia de la propiedad privada de las fuentes de producción y que suprimiendo dicha propiedad privada no existirán las clases que ahora rivalizan, es a mi juicio un error; hoy esa causa se llama "propiedad privada", mañana tal vez en el sistema marxista se llamará "administración de los bienes comunales".

No creo en que la lucha de clases continuada y revolucionaria para acabar con la clase poseedora actualmente sea la finalidad principal y remota del sindicalismo. No obstante ello, la mayor parte de nuestras agrupaciones profesionales de importancia, han sustentado el principio marxista sin aplicarlo fielmente y orientándose por cauces más equilibrados.

Tomemos pues, únicamente del marxismo, como base el sindicalismo, por ser su origen mismo, el simple principio de la existencia de la lucha de clases sin pensar en su fomento.

Como una reacción a las corrientes socialistas aparece la doctrina de la Iglesia Católica, portadora de mensajes de un gran contenido. Al enunciar la Iglesia su doctrina sobre los sindicatos parte de la afirmación y el reconocimiento de las agrupaciones profesionales, pero creo que toma un camino equivocado al considerar a un movimiento puramente clasista, surgiendo de la lucha de clases, en un movimiento armónico, a través de principios morales.

Pienso que no puede haber armonía donde la lucha existe por la misma existencia de la sociedad, porque los intereses de las clases se oponen en multitud de aspectos. Sí creo sin embargo, que la lucha se puede suavisar, pero no -

eliminar del todo y completamente, como presume la Iglesia Católica.

Si Marx comete el error de considerar que a través de la revolución y el acrecentamiento del odio entre las clases, esta injusta división de la sociedad se termina, la Iglesia Católica comete un error semejante al considerar que con base en principios morales y dogmáticos se puede transformar el odio clasista en sentimientos compatibles.

Fuera de esta posición de la Iglesia Católica, para nosotros errónea, sin lugar a dudas la doctrina exteriorizada por ella buscando la colaboración de las dos clases con base en los principios lógicos que en las encíclicas papales se contienen, es el más brillante esfuerzo en pos de las masas proletarias y de sus beneficios, descartando en todo momento la validez de un odio continuo y aniquilador como lo hace la doctrina marxista.

Por otra parte, la tesis del Sindicalismo Amarillo peca de dos grandes defectos; por un lado es anarquista al tratar de eliminar al Estado y por el otro es la doctrina que colectiviza todos los defectos inherentes al liberalismo por lo que su aplicación resulta inadecuada.

Yo pienso que la posición del sindicalismo mexicano, al hacerse partícipe de la ideología clasista de Marx, y sin embargo al buscar soluciones equilibradas mediante el acuerdo con los representantes de la clase capitalista detentadora de los medios de producción, ha asimilado la idea de que si la lucha de clases no debe ignorarse, pero tampoco considerarla de tal forma que conduzca a la revolución y por ende a la violencia, es decir, no considerar a la lucha de clases como un instrumento de exterminio del capital, porque ello sería aniquilar la producción o variar únicamente la persona del explotador.

De aquí que pienso lo siguiente:

El sindicalismo mexicano conforme a la realidad histórica de nuestro país, debe orientarse por el camino de la colaboración entre las clases encargadas de la producción, -- manteniendo el equilibrio de los factores de la misma mediante una presión legal encauzada por el Estado, presión que tiene su origen en la lucha de clases existente y real.

Es decir, no debe pretender aniquilar por medios absurdos de la lucha clasista, ni tampoco ignorarla, sino utilizarla sabiamente para conservar equilibradas todas las dos clases que se enfrentan, sin sacrificar los intereses de la clase

laboral y los intereses de la sociedad mexicana y, consecuentemente de todos los que en ella habitamos una vida mejor y una situación social más justa.

Parece conveniente, al final de este recorrido polémico por el derecho de sindicalización, la libertad de afiliación sindical y la cláusula de exclusión, subraya sintéticamente sus puntos capitales:

I.- El derecho constitucional de sindicalización, pese a su texto de énfasis individualista, es un derecho colectivo, de grupo, que al garantizar la fundación de sindicatos, afirma la personalidad jurídica de éstos (fracción XVI del artículo 123 de la Constitución mexicana). Así esta norma constitucional no puede interpretarse legítimamente como contentiva de un derecho individual de fundar sindicatos, y mucho menos consagra la libertad de asociación profesional, en sus aspectos positivo y negativo. Decididamente, no crea un derecho constitucional negativo supuesto nulificado por su ilógica y falaz creación jurídica.

II.- La libertad de afiliación sindical está -- consignada por el artículo 358 de la Ley Federal Mexicana del Trabajo, y comprende la facultad individual de afiliarse o renunciar de un sindicato. Esta libertad es incompatible con la naturaleza jurídica del Derecho Sindical, y con la del derecho colectivo constitucional de sindicalización; se opone también a los intereses y fines del sindicalismo.

III.- La cláusula de exclusión presenta dos -- modalidades complementarias (cláusula de exclusión para ingreso y cláusula de exclusión para despido). Esta cláusula es necesaria, y casi indispensable, para la existencia de un sindicalismo eficaz como fuerza niveladora en la relación Capital-Trabajo, dentro de una economía capitalista.

IV.- La cláusula de exclusión no es incostitucional. Ninguna de sus dos modalidades infringe las fracciones XVI y XXII del artículo 123 de la Constitución ni violan los artículos 4o., 5o., o 9o. de ella, porque el sistema constitucional ni establece la libertad de afiliación sindical, ni define las causas justas de despido, regímenes que constan en la Ley Federal del Trabajo.

V.- La cláusula de exclusión para despido -- tipifica un caso de rescisión legal del contrato o relación de -- trabajo, y constituye una causa justificada de despido de carácter implícito, en el régimen legal de justas causas de rescisión.

VI.- La coexistencia de la cláusula de exclusión (artículo 395) y de la libertad de afiliación sindical, (artículo 358) plantea un conflicto de preceptos legales, que se resuelve mediante la vigencia del artículo especial relativo a la cláusula de exclusión, al lado de la vigencia limitada de la aparente amplitud del artículo 358.

B I B L I O G R A F I A .

- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.
Quinta Edición. México. 1960.
- Dolleáns Edoard. Historia del Movimiento Obrero.
Tomo I. Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Encfclicas. Editorial La Prensa.
Primera Edición, México 1962.
- Folliet Joseph. Doctrinas Sociales de Nuestro Tiempo.
Ediciones Humanismo, 1959.
- Gallart Foch. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como
Problema Jurídico. Buenos Aires, 1957.
- Garrardy Roger. Liberalismo y Comunismo.
Ediciones La Habana, 1960.
- Gonnard René. Historia de las Doctrinas Económicas.
Editorial Aguilar. Quinta Edición.
- Laski H. J. El Liberalismo Europeo.
Fondo de Cultura Económica.
- Priego Ortíz Luis. Problemas del Sindicalismo Obrero Mexicano.
Tesis, 1957.
- Silly J. Alberto. La Organización Sindical.
Editorial Sudamericana, 1962.
- W. Montenegro. Introducción a las Doctrinas Político Económi-
cas. Fondo de Cultura Económica.
- Comunismo y Liberalismo. Ediciones La Habana, Página 5. La
Transformación del Estado, Tratado Español Madrid, Pági
na 171.
- S. S. Pfo XII. Radio Mensaje del 23 de abril de 1952. Trad. de -
Alberto J. Silly, pág. 23.
- Cfr. Dolléans Edouard. Historia del Movimiento Obrero. Tomo I.
Eudeba. Buenos Aires, 1961.
- Ediciones Pueblos Unidos, 2a. Edición. Montevideo, 1968.
- Cfr. De la Cueva Mario. Op. cit. Tomo II, pág. 361.

- Introducción al Derecho Sindical, págs. 82 y 83.**
Aguilar. Madrid 1961.
- Cfr. Pérez Botija Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo**
págs. 391 y ss. Editorial Tecnos, S. A. Madrid 1950.
- Cfr. García Abellán Juan. Op. cit. págs. 68 y ss.**
- Cfr. El Nuevo Derecho del Trabajo, págs. 200 y ss. págs. 375**
y ss. Editorial Porrúa, S. A. México 1970.
- Nueva Ley Federal del Trabajo.**
- 50 años al Servicio del Progreso Social. Revista O.I.T. Impre-**
sión Couleurs Weber, 2501 Bienne Abril 1970.
- Las Normas Internacionales del Trabajo. Revista O.I.T.**
Imprimeries Populaires, Ginebra, Octubre 1968.
- Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Revista No. 20,**
Octubre 1970. "Educación Obrera".
- Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.**
Revista de la O.I.T.
- Jean-Jacques FAVRE, Intimidad Colectiva, Revista de la Oficina**
Internacional del Trabajo. Octubre 1970, p. 2.
- Hans Porschlegel, Director de la Escuela Federal de la DGB,**
Bad Kreuznach, "La Educación Obrera en el Mundo".
Trad. Esp. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Peterson, Jenson y Rivers; "The mass media and modern Society",**
Holt, Rinehart and Winston, Inc., Nueva York, 1965, Trad.
Español, Of. Int. del Trab.
- López Aparicio, Alfonso. El Movimiento Obrero de México.**
- Cepeda Villarreal, Rodolfo. "Sindicatos".**
- D. Lozada, Amparo DTO. citada por Humberto Garrido Márquez,**
"La Asociación Profesional en México".
- Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.**
Ediciones Mayo; Tomo Laboral.