



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE GUADALAJARA

*La Cláusula de Exclusión y el Respeto
a la Dignidad Humana en el Trabajo*

RICARDO ALFREDO GONZÁLEZ PRECIADO

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado
en Administración y Relaciones Industriales con Reconocimiento
de Validez Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
PÚBLICA, según acuerdo número 8714/3 con fecha 7-X-87

Zapopan, Jalisco, Agosto de 1987



49761



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

*La Cláusula de Exclusión y el Respeto
a la Dignidad Humana en el Trabajo.*

RICARDO ALFREDO GONZÁLEZ PRECIADO

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado
en Administración y Relaciones Industriales con Reconocimiento
de Validez Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
PÚBLICA, según acuerdo número 871473 con fecha 7-X-87.

Zapopan, Jalisco., Agosto de 1997

CLASIF: TE ARI 1997 602
ADQUIS: 49761 1j.2
FECHA: 18/05/03
DONATIVO DE _____
\$ _____

Agregar al 46397



ÍNDICE

Página

INTRODUCCIÓN

1. LEGISLACIÓN LABORAL.....	4
1.1. Derecho del trabajo en México.....	4
1.2. Leyes que regulan el trabajo en México.....	7
2. INCLUSIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	14
2.1. Cláusula de exclusión.....	15
2.2. Libertad sindical.....	26
2.3. Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.....	32
3. RELACIONES ENTRE DERECHO NATURAL Y DERECHO POSITIVO.....	45
3.1. El derecho natural.....	46
3.2. El derecho positivo.....	48
3.3. Relaciones entre derecho natural y derecho positivo.....	49
3.3.1. Naturaleza de la ley	54

3.3.2. Interpretación de la ley	55
3.3.3. La equidad o epiqueya.....	56
4. EL RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA DENTRO DE LAS ESTRUCTURAS SOCIALES.....	59
4.1. Dignidad de la persona humana en el ámbito del trabajo.....	60
4.2. Derecho al trabajo.....	85
4.3. Libertad de asociación.....	87
4.4. Derecho sindical.....	90
5. IMPLICACIONES JURÍDICAS Y FILOSÓFICAS.....	94
5.1. El trabajo como una fuente de derechos.....	94
5.2. Importancia de las asociaciones profesionales.....	97
5.3. Función de los sindicatos y la libertad para elegirlos.....	98
5.4. Formación y naturaleza de las asociaciones intermedias.....	101
5.5. Valoración de las ventajas que el hombre tiene al ejercer su derecho a la asociación.....	102
6. PROPUESTA DE PROYECTO DE LEY.....	104
6.1. Planteamiento del problema.....	105
6.2. Exposición de motivos.....	108
6.3. Proyecto de ley.....	111

6.4. Metodología para llevar a la práctica este trabajo.....	113
CONCLUSIONES.....	116
BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCIÓN

Al término de la carrera como estudiante en la Escuela de Administración y Relaciones Industriales nos ha quedado muy clara la siguiente idea: que los recién egresados tenemos un fuerte compromiso de contribuir al bien común de la sociedad en que vivimos, y un modo loable de convertirse en un instrumento activo ante este compromiso es, incorporar en nuestro trabajo la amplia gama de conocimientos técnicos y éticos que la Universidad, con tanto esfuerzo nos ha proporcionado. Por ahora, estamos convencidos de que la función que desarrolla el Departamento de Recursos Humanos de cualquier empresa si está bien llevada, puede ejercer un fuerte y trascendente impacto en la organización, llámese industrial, comercial o de servicio, e independientemente de su estructura jurídica y la composición de su capital, ya sea familiar o institucional, privada o pública.

La Administración de los Recursos Humanos juega un papel decisivo para toda la organización, debido a que puede -y debe- ejercer una enorme influencia positiva en todos los departamentos. Su papel no sólo se limita a reclutar, a seleccionar y contratar personal; o a motivar a los trabajadores, hacer evaluaciones del desempeño, a entablar mejores lazos de comunicación, etc. Se busca demostrar con este trabajo, que la Administración de los Recursos Humanos puede hacer riquísimas aportaciones a la eficiencia y productividad de las organizaciones a través de la ética.

Con esta tesis se pretende manifestar un convencimiento de que comúnmente entre los Relacionistas Industriales que constituyen una empresa, son los elementos más importantes de las organizaciones y asociaciones profesionales -la empresa es para el hombre-, las personas son el fin de la empresa. Por ende, no es posible que en

muchos ambientes laborales aún se siga tratando a las personas como simples recursos de las empresas, -o en las organizaciones sindicales como un número adicional que contribuye a aumentar la fuerza de la asociación- equiparándolas a los demás recursos físicos, materiales o financieros. Es preciso entonces que las organizaciones se preparen mejor a su fin, que se adecuen a las exigencias que la dignidad humana lleva consigo.

El título de este trabajo: LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN Y EL RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA EN EL TRABAJO pretende abarcar los 2 aspectos generales que incluye su contenido. Por una parte, la cláusula de exclusión, su significado, sus implicaciones, sus objetivos y sus efectos; y por otro, los aspectos éticos que deben ser tomados en cuenta para que el hombre verdaderamente pueda desarrollarse y perfeccionarse como persona en, y, a través de su trabajo.

La cláusula de exclusión ha resultado ser un tema que ha despertado una especial polémica en el campo del Derecho Laboral y por consiguiente en la Administración de los Recursos Humanos, ya que en ella se ven afectados los derechos de los trabajadores y los mismos intereses de los sindicatos y las empresas. Algunos juristas se manifiestan en contra de la misma, argumentando que compromete ciertos derechos legítimos del trabajador. Y otros siguen sosteniendo su conformidad hacia ella. Para éstos últimos se ha elaborado el presente trabajo, en donde se analiza el problema de manera muy general desde el punto de vista jurídico y desde el punto de vista filosófico¹. En donde ambos ámbitos se encuentran íntimamente relacionados si se observan desde la perspectiva de una buena Administración de los Recursos Humanos.

¹ La Ética es la parte de la Filosofía que estudia la moralidad de los actos humanos.

Las razones que han motivado a la elección del tema son en definitiva, tratar de contribuir al desarrollo de una sociedad cada vez más justa, aportando *un granito de arena* en uno de los temas que más deben interesar a los Administradores de los Recursos Humanos interesan: la defensa de los derechos legítimos del trabajador que por ser persona le corresponden.

Sin embargo, sabemos que las personas no pueden -en una sociedad como la nuestra- trabajar aisladamente, necesariamente requieren unirse con otras personas, sean físicas o morales para poder contribuir a la producción de bienes o servicios. Es así como las organizaciones -conformadas por personas- entre sus objetivos, deben buscar satisfacer las diversas necesidades que tienen cada uno de los individuos que las constituyen. Las personas -pese a sus limitaciones individuales- deben cooperar unas con otras para alcanzar sus objetivos, que individualmente no conseguirían, esto no resulta fácil, pues las organizaciones son ahora una de las más complejas instituciones sociales que el mismo hombre ha formado. Es por eso que ha surgido una disciplina comprometida a alcanzar este cometido: la Administración de los Recursos Humanos. Pero téngase en cuenta que esta misma disciplina, comprometida con un fin tan noble, desarrollará vanos esfuerzos si no se centra en sólidos principios éticos, basados en la dignidad de la naturaleza humana.

Por ahora interesa que el lector vaya comprendiendo que la legislación laboral vigente en la República Mexicana contempla que: en los contratos colectivos de trabajo pueda establecerse la cláusula de exclusión, la cual se encuentra consignada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. Esta cláusula está constituida por dos mecanismos: uno de admisión, y otro de separación o expulsión.

Esta cláusula tiene tal relevancia, que merece despertar la atención de un buen Administrador de los Recursos Humanos, ya que repercute directamente en algunos de los derechos fundamentales de la persona.

La cláusula de admisión consiste en un compromiso que asume el patrón para admitir exclusivamente como trabajadores de su empresa a aquellos candidatos que le proponga el sindicato con el cual ha pactado mediante el contrato colectivo de trabajo. Y en virtud de la misma, el patrón ya no tiene la libertad para elegir a sus propios trabajadores que no sean transitorios, eventuales o de confianza.

Por otra parte, el sindicato se obliga a proporcionar al patrón el personal que éste le solicite dentro de un plazo preestablecido.

Y la cláusula de exclusión por separación, reglamenta la obligación asumida por el patrón -mediante el contrato colectivo de trabajo- para separar del trabajo, sin responsabilidad, a aquellos trabajadores que el sindicato le señale, ya sea porque renuncien a su afiliación sindical, o porque hayan sido expulsados del sindicato contratante.

El objetivo de este trabajo de investigación consiste en fundamentar que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo se presta a cometer una serie de injusticias y, al final de la crítica propongo una modificación al mismo, que haga compatibles con justicia los intereses del trabajador, con los del patrón y con los del sindicato, ya que esta es la misión primordial de las Relaciones Industriales.

Para tales efectos, en primer lugar se pone en antecedentes al lector, de una manera muy general, sobre la manera como está estructurada la legislación laboral en nuestro país, pues éstas son las reglas del juego con que debe desarrollar sus funciones el departamento de Recursos Humanos.

En el capítulo dos se analizan primero las implicaciones que lleva consigo la inclusión de la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo, sólo se presentará un estudio descriptivo. En un segundo apartado se hablará sobre la libertad sindical, es decir, la posibilidad que tiene un trabajador de pertenecer o no a

un sindicato, según su propia determinación. Y en la última parte de este capítulo, se expondrán las razones por las cuales se les considera inconstitucionales a estas cláusulas; aquí sí se emitirán juicios y críticas a éstas.

Posteriormente se presentan las razones por las cuales es necesario que la legislación laboral siempre promueva y defienda los intereses que por derecho natural le corresponden al trabajador.

El capítulo cuatro se enfoca principalmente a la forma y el modo como deben hacerse valer esos derechos del trabajador, atendiendo a las exigencias que emanan de la naturaleza humana.

El quinto capítulo destaca la relación tan estrecha que hay entre todos los aspectos tratados en los capítulos precedentes, enriqueciéndolos y preparándolos para la conclusión de la investigación.

Y por último, después de hacerse una síntesis que contiene los aspectos más representativos analizados hasta el momento, se presenta a manera de conclusión, un proyecto de ley, una modificación al artículo 395, así como la metodología para emprender la reforma al mismo. Y como se verá en su momento, parte de esa metodología implica modificar también algunos otros artículos de la misma Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO I

LEGISLACIÓN LABORAL

En este capítulo se busca ofrecer al lector una base de conocimientos generales que contribuyan a ponerlo en condiciones de entender fácilmente y sin error los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo que serán tratados a lo largo de la investigación.

Si bien es cierto que por lo regular los Gerentes de Recursos Humanos no son especialistas en la disciplina del Derecho del Trabajo, al menos sí es preciso que cuenten con una rica base de conocimientos en el ámbito jurídico-laboral para poder hacer frente a las múltiples conflictos que en cualquier organización puedan suscitarse. Estos conflictos pueden surgir desde muy diferentes puntos, ya que al fungir como intermediario entre el patrón, los trabajadores y el sindicato, queda permanentemente colocado en una posición conciliadora y extremadamente compleja. Y si su función debe ser buscar la armonía, el equilibrio y la justicia, con mayor razón deberá contar con las herramientas adecuadas para lo que las contingencias le deparen al ejercer sus funciones.

1.1. Derecho del trabajo en México.

“Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.

b) *Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.*

c) *Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.*¹

El Derecho Laboral o del Trabajo es la parte del Derecho Social que estudia las normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones como factores de la producción.

El Derecho Laboral en México, está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital.

A continuación se exponen las definiciones que han proporcionado dos prestigiados juristas: Alberto Trueba Urbina y Mario de la Cueva:

El Dr. Alberto Trueba Urbina², sostiene "*que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana*".³

De esta definición se puede concluir que el Derecho del Trabajo tiene como fin inmediato la tutela⁴ de los trabajadores y, como fin mediato *sociabilizar* a los instrumentos de la producción para que desarrollando su función social, contribuyan al bien común.⁵

¹ Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. SISTA; 4ª Ed. México, 1994, p. 3.

² Catedrático en materias de Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México.

³ Bailón Valdovinos, Rosalío. Legislación Laboral; Ed. LIMUSA, 7ª Ed. México, 1986; p. 25.

⁴ Entiéndase por tutela a la autoridad conferida por la ley para cuidar la fortuna de un trabajador.

⁵ Cfr. Bailón Valdovinos, Rosalío; op. cit. p. 26

Por otro lado, el Dr. Mario de la Cueva⁶ dice que el Derecho del Trabajo es la norma que se propone alcanzar la justicia social, buscando un equilibrio que tienda a armonizar la seguridad y el bienestar de los factores de la producción, de los trabajadores y patrones.

“El Derecho del Trabajo es un derecho imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el Estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones.

La fracción XXVII del artículo 123, apartado “A” constitucional, expresamente establece la nulidad de toda estipulación que implique renuncia a algún derecho a favor del trabajador y su concordante artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, prescribe que sus disposiciones son de orden público y que no producirá efecto legal alguno la estipulación que se establezca o se refiera a cualquiera de los doce supuestos que expresamente señala, así como la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. Como se observa, no solo protege los derechos consignados en la Ley Laboral, sino también los consignados en cualquier otra norma de trabajo.”⁷

Por lo visto hasta aquí, queda de manifiesto que las definiciones del Derecho del Trabajo, si son precisas, han de comprender la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, ya que estos constituyen *“los factores de la producción sobre los cuales descansa toda sociedad.”⁸*

Algunos autores no están de acuerdo con Trueba Urbina en lo referente a que el fin inmediato del Derecho del Trabajo -dar sentido social a los instrumentos de la producción- se conciba como una tarea específica para los trabajadores. Tal

⁶ También Catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México.

⁷ Borrell Navarro, Miguel; op. cit. p. 4.

⁸ Bailón Valdovinos, Rosalío; op. cit. p. 26.

idea no es comúnmente aceptada debido a que esa función social comprende a la sociedad en general y no exclusivamente a la clase trabajadora.⁹

El ejecutivo de Recursos Humanos, como miembro de la sociedad, y aún más, como instrumento clave para desarrollar la ardua tarea de la humanización del trabajo, debe contribuir a que efectivamente los factores de la producción se ordenen mediante una apropiada ciencia del Derecho del Trabajo hacia la búsqueda de la justicia social.

Pero lo más asequible es que dentro del rol que juega en la organización, mantenga la firme intención de vivir y hacer que se viva la justicia paralelamente con la competitividad. Si es preciso, habrá que desarrollar un cambio de cultura organizacional, ya que los retos que México -en un mundo tendiente a la globalización- está enfrentando, exigen que se cuente con múltiples empresas de clase mundial, capaces de competir en el mercado internacional.

1.2. Leyes que regulan el trabajo en México.

Las legislaciones que regulan el trabajo son en primer lugar:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, apartados A y B; la cual integra el conjunto de disposiciones que regulan los derechos fundamentales de los mexicanos y provee las bases para organizar al Estado. Es la norma suprema de nuestra Nación y cualquier violación a los derechos humanos consagrados en ella, debe ser reparada por medio del juicio de amparo.

La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁹ Ídem.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado "A" del artículo 123, se reglamenta el trabajo que los trabajadores prestan a la iniciativa privada, estableciéndose como garantías mínimas de los trabajadores la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descansos, protección al salario, participación de utilidades, habitación, capacitación y adiestramiento para el trabajo, protección por accidentes y riesgos de trabajo, libertad de asociación profesional, derecho de huelga, la participación de los trabajadores en las utilidades en las empresas, normas para solucionar las diferencias entre trabajadores y los patrones, entre otras.

Y en el Apartado "B" del artículo 123 de la misma Constitución se reglamentan las relaciones del trabajo que se desarrollan entre el Estado y sus trabajadores, siendo las principales garantías de los servidores públicos: la jornada máxima de trabajo, protección al salario, derechos de escalafón y ascenso, derecho de huelga -es muy limitado-, seguridad social..., etc.; puede confrontarse la fuente citada, es decir, la Constitución.

En México existen diversos organismos que se encargan de velar por que se vivan y apliquen convenientemente las leyes laborales. A estos organismos se les denomina *Autoridades del Trabajo*, los cuales cumplen su misión dentro de una determinada jurisdicción, es decir, dentro de un ámbito espacial.

Entre las principales están:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es la autoridad administrativa superior en México en todo lo concerniente a los problemas laborales. "*Se ocupa de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el*

artículo 123, Apartado A y demás, de la Constitución Federal, de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos; procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales; intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero en cooperación con las Secretaría de Gobernación, Comercio y Fomento Industrial y Relaciones Exteriores; en la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo, en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas, en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores. Promover el incremento de la productividad del trabajo; establecer el servicio nacional de empleo; vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal; llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal. Vigilar y coordinar la capacitación de los trabajadores. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social en términos de ley. Establecer y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país y las demás que le fijen expresamente leyes y reglamentos.”¹⁰

En resumidas cuentas, esta Secretaría tiene a su cargo el estudio y publicación de todo aquello que pueda afectar al contenido y a las condiciones de las relaciones laborales, así como también, el cumplimiento de la legislación vigente en materia de trabajo. Actúa también como un órgano conciliador entre empresarios y trabajadores. Además, dependen de esta Secretaría las Juntas de Federales de Conciliación y Arbitraje.

¹⁰ Acosta Romero, Miguel. Teoría del Derecho Administrativo. Primer Curso. Ed. Porrúa, 11ª ed. México, 1983., p. 209-210

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Está al tanto de las objeciones que puedan tener los trabajadores con respecto a la declaración anual para el reparto de las utilidades de las empresas.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Asesora e incluso representa a los trabajadores y a los sindicatos cuando se lo solicitan ante cualquier autoridad en todas las cuestiones relacionadas con la aplicación de las leyes en materia laboral.

El Servicio Nacional de Empleo. Procura dar capacitación y adiestramiento para la ocupación de los trabajadores sin empleo.

La Inspección del Trabajo. Vigila que se cumplan las legislaciones laborales, así como también asesora a los patrones y trabajadores en lo concerniente al cumplimiento eficaz de dichas leyes. Cuando hay violaciones o deficiencias en el cumplimiento de las normas del trabajo, lo pone de manifiesto ante la autoridad competente -Secretaría de Salud, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ..., etc.; según sea el caso.

La Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos. Lleva a cabo estudios para la fijación de los salarios mínimos para todas las zonas del país.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Determina los porcentajes que deben ser repartibles de las utilidades en las empresas para los trabajadores.

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje. Conocen e intervienen en la resolución de los conflictos de trabajo que surjan en sus respectivas jurisdicciones -ya sean de competencia federal o local. Se componen por representantes del Gobierno, de los empresarios y de los trabajadores.

Antes de proseguir, es importante que el lector tenga claros algunos conceptos técnicos -y otros no tan técnicos- que le permitan comprender acertadamente el desarrollo de esta investigación.

Hasta el momento, el término *legislación* se ha tocado en diferentes puntos, entiéndase que legislación, es la actividad desarrollada por el órgano Legislativo para la creación de las normas jurídicas. Y que *justicia*, es dar a cada quien lo que le corresponde.

Según la Ley Federal del Trabajo, el "*Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos*".

La cláusula de exclusión, que es el objeto de estudio de esta investigación, esta consignada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en el Título Séptimo, correspondiente a las relaciones colectivas de trabajo. Dentro de este apartado se estudia lo que son propiamente las coaliciones y los sindicatos. Y la definición que precisa la ley para cada uno es la siguiente:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Y, "*Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes*".

Aunque ya se ahondará lo suficiente en el tema, de momento conviene precisar muy a grandes rasgos lo que es el derecho de asociación: el derecho de asociación se basa en el Derecho Natural. El derecho de asociación es la facultad

que tienen los trabajadores para unir permanentemente¹¹ sus fuerzas a las de otros compañeros de trabajo, con el objeto de defenderse, de asegurar el respeto de su persona y de sus bienes, y de procurarse mejores condiciones de vida. Respecto a la libertad que tenemos todos los hombres a ejercer este derecho, cuando se hable sobre el trabajo humano se profundizará lo suficiente.

Si el objeto de este trabajo es estudiar la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo de Trabajo, es conveniente precisar desde ahora en el concepto que se tiene de cláusula. Según el Diccionario de la Real Academia Española, cláusula es *"cada una de las disposiciones de un contrato, tratado testamento o cualquier otro documento análogo, público o particular"*. Y cláusula de exclusión se refiere al acuerdo que conste por escrito en el contrato colectivo de trabajo que dictamine la separación del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Como ya se decía al final del primer apartado de este capítulo, los profesionales de la función de Recursos Humanos deben implementar decididos esfuerzos por ejercer un liderazgo que conlleve a todo el personal de la empresa y su entorno a cooperar en la consecución de un cambio en la cultura organizacional que vuelva más competitivos a nivel mundial los productos o servicios que se quieran generar.

Sin embargo, para que el Relacionista Industrial resuelva la tarea promotora y coordinadora de ese cambio, resulta indispensable que cada vez conozca mejor las normas y procedimientos que establece la estructura del sistema jurídico laboral que existe en el país; ya que éstos muchas veces, más que presentarse como un obstáculo, por lo regular se presentan como un facilitador de las tareas que le

¹¹ El carácter de permanencia, obviamente no se refiere a "para siempre", sino mientras los miembros libremente lo deseen.

conciernen. Excepción hecha en el caso de la cláusula de exclusión, por diversas razones, las cuales se expondrán en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II

INCLUSIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La Misión del Relacionista Industrial es en buena medida: fomentar la afabilidad dentro de la organización. Debe promover no sólo la justicia, sino que incluso, debe procurar que las relaciones interpersonales y laborales se vuelvan más gratas.

El hombre pasa la mayor parte de su tiempo en el trabajo; esto deberá continuamente tomarse en cuenta por un buen Gerente de Recursos Humanos, para que cada vez sea más consciente de su Misión: luchar, poniendo todos los medios que estén a su alcance, para tratar de hacer más llevaderas, más humanas las relaciones laborales e interpersonales. Y la mejor manera, como ya se decía, es mantener la firme determinación de que se viva la justicia, de practicar y hacer que se practique la justicia en todos los ámbitos, dentro y fuera de la organización. Y cuando se vive la justicia también en las cosas pequeñas: el resultado que se obtiene es la afabilidad en el trabajo. Y por esta razón, en principio, un buen Relacionista Industrial debe buscar que, en cualquier negociación colectiva e interpersonal, el resultado sea ganar-ganar.

Partiendo de las nociones generales del derecho laboral en México expuestas en el capítulo anterior, en el presente capítulo se explicará en qué consiste la cláusula de exclusión en sus dos vertientes: admisión y por separación.

En esta primera parte, el desarrollo del trabajo se limitará prácticamente a desplegar una visión descriptiva sobre la cláusula y su aplicación en la realidad laboral. No se emitirán juicios, sólo se analizarán las ventajas y desventajas que

contraen cada una de las partes involucradas en su aplicación: trabajador, patrón, y sindicato, que son precisamente los tres elementos con que debe conciliar el Relacionista Industrial.

En la segunda parte se hablará un poco sobre la libertad sindical, citando además algunos casos que tuvieron lugar -a este respecto- en los Estados Unidos de Norteamérica y en Francia.

Y posteriormente se argumentará en contra de dichas cláusulas de exclusividad o exclusión, probando su inconstitucionalidad, aquí sí se emitirán los juicios pertinentes a dichas cláusulas, para esto último, las consideraciones propias se apoyarán en las opiniones de prestigiados juristas en materia laboral, tales como: Euquerio Guerrero, Luis Bazdresh, Baltasar Cavazos Flores, Nestor de Buen, Mario de la Cueva, Héctor Santos Azuela, Miguel Borrell Navarro, entre otros. El resultado de este apartado y enriquecido con los siguientes 4 capítulos se encuentra terminado y ordenadamente presentado en las conclusiones.

2.1. Cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión o exclusividad es una herramienta jurídico-laboral que tiene como razón de ser la de impedir que surja una proliferación de sindicatos. Para ello, la legislación laboral ha considerado que una forma de contribuir hacia la sindicación o titularidad única consistiría en darle prioridad a la asociación sindical mayormente representativa. O dicho con otras palabras, la legislación laboral ha desplegado una forma que facilite a las empresas que ellas mismas elijan a un solo sindicato y con este celebren el contrato colectivo de trabajo. De esta forma otras asociaciones sindicales ya no les *harán ruido*. El patrón escoge al sindicato de su preferencia, aplicándose aquel dicho popular: *mas vale buen por conocido, que malo*

por conocer. Sin embargo, este mecanismo ha sido diseñado por iniciativa del mismo corporativismo sindical y con una tendencia a fortalecerse cada vez más.¹²

La Ley Federal del Trabajo permite que dentro del contrato colectivo de trabajo se incluya la cláusula de exclusión, que como anteriormente se mencionó, tiene dos mecanismos: admisión y por separación.

a) Cláusula de admisión.

Consiste en un compromiso asumido por el patrón para reclutar, seleccionar y elegir exclusivamente como trabajadores en su empresa a aquellos candidatos que le proponga el sindicato con el cual celebró el contrato colectivo. Por lo tanto, el patrón ya no tiene la libertad de contratar al personal que este prefiera, sino sólo dentro de la gama de posibilidades que le ofrezca el sindicato, siempre y cuando no se trate de puestos transitorios, eventuales o de confianza.

Tratándose de puestos vacantes o de nueva creación, el procedimiento que ordinariamente se sigue es el siguiente:

1º El patrón comunica mediante un aviso por escrito al sindicato que se ha presentado un puesto vacante o un puesto de nueva creación.

2º Por otra parte, el sindicato se obliga a proporcionar al patrón el personal que éste le solicite dentro de un término perentorio.

Si por alguna razón, el patrón no le diera cumplimiento al primer paso -arriba señalado-, o se rehusara a contratar al trabajador propuesto por el sindicato, el trabajador sindicalizado afectado puede demandar al patrón mediante un procedimiento laboral ordinario, puesto que tiene derecho a ingresar a la empresa debido a la propuesta sindical. Así mismo, el sindicato puede también demandar al

¹² Cfr. Santos Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1993; p. 133.

patrón para forzarlo a que le de cumplimiento a su propuesta, y esto lo puede hacer, bien sea mediante un procedimiento ordinario, o bien, mediante un procedimiento de huelga por incumplimiento a lo pactado en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo.

De modo análogo, si el plazo preestablecido llegara a su término y el sindicato no enviara a los trabajadores que el patrón le demanda, éste último podrá contratar libremente a quien deseé, sin embargo, el trabajador a quien contrate estará obligado a afiliarse al sindicato -con quien la empresa celebró el contrato colectivo de trabajo- a fin de poder iniciar la prestación de sus servicios.

b) Cláusula de exclusión por separación.

El segundo mecanismo de la cláusula de exclusión, en contrapartida con la de admisión, está la cláusula de exclusión por separación, la cual reglamenta la obligación del patrón para separar del trabajo sin responsabilidad, a aquellos trabajadores señalados por el sindicato, ya sea porque:

1° renuncien a su afiliación con el sindicato; o,

2° porque hayan sido expulsados por el sindicato contratante.

Como se ha visto hasta aquí, los efectos que trae consigo la inclusión de la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo son: Que el patrón se obliga a acudir al sindicato como única fuente de reclutamiento para cubrir sus vacantes -salvo que se trate de puestos transitorios, eventuales o de confianza-. Y el patrón se obliga a despedir al trabajador que por los motivos que sean, deja de pertenecer al sindicato.

En contrapartida, el sindicato se obliga a proporcionar al patrón el personal solicitado dentro de un plazo acordado.

Y por otro lado, el trabajador a quien se le aplica la cláusula por separación: pierde su empleo. Pese a lo anterior, el patrón se verá libre de responsabilidad por la separación del trabajador, ya que fue en común acuerdo con el sindicato (quien supuestamente defendería los derechos del trabajador).

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo 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.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Resulta lógico imaginar que las ventajas que en su momento debió de considerar el Legislador para decidir hacer un artículo como este, hayan sido las siguientes:

En primer lugar, proteger el principio de conservación del sindicato, apoyándose en diferentes aspectos que lo robustecerían, tales como: el fortalecimiento de éste mediante el número de sus agremiados, cuantos más agremiados tenga, más fuerte se volverá y así podrá cumplir mejor con su misión: defender los derechos de los trabajadores.

Otro motivo especialmente importante es que, el sindicato con quien la empresa decida celebrar el contrato colectivo de trabajo mantenga -a como dé lugar- la representación mayoritaria y esto asegure la estabilidad de todos los puntos

pactados entre la empresa y el sindicato, los cuales constituirán las condiciones de trabajo.

La cláusula de exclusión es una manera de asegurar la permanencia, un medio de protección para el sindicato.

“El propósito social de dichas cláusulas -pretende justificar el sistema que está a favor de ellas- es tutelar el interés profesional consolidando la unidad del sindicato y fortaleciendo el poder de las organizaciones, impidiendo que el patrón disponga a voluntad de los empleos y especule a discreción, con el mercado de trabajo. Represivas de la vida sindical y valioso control de la empresa y el Estado, las cláusulas de exclusión suelen objetarse de inconstitucionales por varias razones”¹³.

La cláusula de exclusión, es una opción que existe -como ya se ha dicho- para el fortalecimiento y la disciplina sindical. No necesariamente deberá establecerse en el contrato colectivo de trabajo, sin embargo, por lo que es y representa, de gran ayuda para la permanencia sindical, en la práctica, los sindicatos siempre exigen su inclusión al patrón, pues es un arma poderosa para incrementar el número de sus afiliados y para mantenerlos bajo un efectivo control disciplinario; ya que a los trabajadores afiliados -afiliados obligatoriamente-, no les queda más que elegir entre dos opciones: de someterse a las políticas y reglas del juego de su asociación profesional, o ser separados de su trabajo.

Sin embargo, para que efectiva y legalmente pueda ser aplicada la cláusula de exclusión, deberá cubrir con todos los requisitos establecidos en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en su fracción VII, párrafo f, señala que un sindicato podrá expulsar a uno de sus afiliados sólo cuando la expulsión -valga la redundancia- haya sido *“aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total*

¹³ Ídem.

de los miembros del sindicato". Obsérvese como se refiere a la aprobación de una proporción mayoritaria del total de miembros del sindicato y no de una sección. Aunque en la práctica es muy fácil que los organismos sindicales cubran este requisito, puesto que tienen un poder de influencia muy alto sobre sus afiliados.¹⁴

No cabe la menor duda de la base sobre la cual se apoya esta fórmula jurídica laboral -la que sostiene y permite la inclusión de estas cláusulas en los contratos colectivos de trabajo- y que ha tenido vigencia en México desde 1931, es, como ya se ha dicho: dar mayor fuerza a los sindicatos para poder proteger y defender sus respectivos intereses, evitando por otro lado que el patrón tenga la facultad de dar empleo a trabajadores que no estén afiliados al sindicato con el cual celebró el contrato, y evitando también , que el empresario pueda manejar a sus trabajadores libremente sin que éstos cuenten con la protección de alguna organización profesional, y de esta forma se descarta la posibilidad de que el sindicato titular pueda debilitarse o neutralizarse.¹⁵

Mario de la Cueva, en su libro *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* opina que las cláusulas de exclusividad y exclusión han representado en nuestro país una de las bases que sostienen el totalitarismo sindical y por medio de éste, el sindicalismo estatal.¹⁶

Hay en el fondo una tendencia favorecedora al corporativismo, influenciada por el mismo sistema político mexicano unipartidista, que a lo largo de varias décadas ha conseguido que se dé una adherencia a gran escala de trabajadores unidos en una sola confederación o alianza.

Sin embargo, en la actualidad, es sorprendente ver como las cosas están cambiando, pues ahora se ve como un candidato de la oposición ya no tan fácil

¹⁴ Cfr. Borrell Navarro, Miguel; op. cit. p. 437.

¹⁵ Cfr. ídem. p. 438.

¹⁶ Ídem.

puede ser descartado de antemano, ahora sí que puede competir en unas elecciones más democráticas. Los mexicanos están cayendo en la cuenta de lo que realmente puede significar su voto, gracias a muchos factores -y entre ellos las desastrosas crisis económicas- la sincera voluntad popular comienza a imponerse

Quizá los mexicanos comúnmente nos hemos malacostumbrado a vivir y a tolerar la corrupción, para evitar males mayores, pues es innegable observar como la *mordida* sigue aún siendo el pan de cada día. Este es un problema que generalmente los extranjeros identifican rápidamente. “*El problema de México es ante todo un problema de honestidad*”, así lo ha declarado Jesús Silva Herzog en su valioso trabajo: *La Revolución Mexicana en crisis*. Y acertadísimamente, el gran historiador norteamericano H. L. Schlarman, autor del invaluable *México Tierra de Volcanes* ha declarado: “*Dad al pueblo de México unas elecciones honradas, y todo lo demás le vendrá por añadidura*”.

“La cláusula de exclusión está prohibida, por ejemplo en países como Costa Rica pues el artículo 58 de su Código Laboral establece que “no será válida la cláusula que obligue al patrono a remover al personal a solicitud del sindicato de trabajadores o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados.

En el artículo 77 del Código de Trabajo del Salvador textualmente se prescribe: Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo, por consiguiente el patrono podrá emplear o conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato. También por la Ley del trabajo de Guatemala se prohíben las cláusulas de exclusión.”¹⁷ Éstos son tres hermosos ejemplos dignos de ser tomados en cuenta por cualquier Relacionista Industrial que verdaderamente tenga como misión promover la justicia social dentro de las organizaciones.

¹⁷ Ídem.

Sin embargo, las argumentaciones que vayan directamente en contra de dichas cláusulas serán tratadas con mayor detenimiento más adelante. Por ahora lo que interesa es seguir analizándolas para poder comprenderlas mejor.

En México, por la manera como está legislada y aprobada la cláusula de exclusión, ésta tiene ventaja y consigue su fin a pesar de lo que dispone el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: *“Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sean particularmente graves o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.*

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.”¹⁸

Es decir, pese a las garantías que establece la Ley a los trabajadores que lleven prestando sus servicios por más de 20 años en la empresa, cuando el motivo de la suspensión de trabajo es derivada por la aplicación de la cláusula de exclusión, el trabajador sí quedará desprotegido, ya que lo que establece el artículo 161 se refiere a la relación individual de trabajo -al contrato individual entre el trabajador y el patrón-, y lo que dispone el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a las relaciones colectivas -al contrato colectivo entre el patrón y el sindicato, incluyendo este último a todos sus sindicalizados-.¹⁹

Al principio de este capítulo se mencionó a *grosso modo* qué es lo que sucede cuando estando consignada la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo, el patrón no da cumplimiento a su obligación de despedir al empleado que el

¹⁸ Cfr. Ídem. p. 439.

¹⁹ Cfr. Ídem.

sindicato le señale. A continuación se expondrán con mayor detenimiento las implicaciones que esto lleva consigo.

En este supuesto, el sindicato tiene *todo el derecho* de llevar a cabo el procedimiento de huelga en contra del patrón, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 450 de la ley Federal del Trabajo, el cual, en su fracción primera establece que la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los *derechos* del trabajo con los del capital. Y en su fracción cuarta establece que la huelga tiene por objeto también el exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo cuando hubiese sido violado.²⁰

Por otro lado, en cuanto a los derechos con que cuenta el trabajador a quien se le aplica la cláusula de exclusión por separación, puede afirmarse que, la ley contempla que éste puede solicitar su reinstalación y ante los Tribunales del Trabajo puede manifestar las violaciones que pudieran haberse suscitado durante el procedimiento de su expulsión.

Es decir, en el caso de que un trabajador sea sancionado mediante la cláusula de exclusión por separación -perdiendo su empleo por dejar de pertenecer al sindicato- pero ésta -la cláusula- haya sido mal aplicada, el trabajador podrá acudir ante las Autoridades del Trabajo para reclamar la nulidad, y si logra comprobar que efectivamente se cometió un atropello: la autoridad le impondrá al patrón la obligación de restaurar al trabajador en la empresa. El sindicato tendrá que pagar los salarios caídos, pero, el patrón mantendrá la obligación de cubrir la prima de antigüedad -el Departamento de Recursos Humanos suele ocuparse de administrar la nómina, y aunque escape a su comprensión, deberá pagar esa prima porque la Ley así lo señala-.

²⁰ Cfr. ídem.

El Derecho Laboral tiene previsto que para que se pueda validar la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, es necesario que el sindicato manifieste ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuáles fueron los hechos que motivaron la expulsión de su afiliado, y que esos hechos sean claramente contrarios a lo que prescriben los estatutos del mismo sindicato. Es bien sabido por los mexicanos que en el país hay mucha burocracia y por ende, resulta lógico imaginar cómo no siempre las Juntas se cercioran de la validéz en la aplicación de la cláusula. Además los sindicatos tienen muchas mañas para *demostrar* la inconveniencia de mantener a los *indeseables* dentro de la asociación.

Por otro lado el patrón no tiene la obligación de cerciorares de la legalidad del acuerdo de expulsión de un trabajador tomado por el sindicato que le solicita que le sea aplicada la cláusula de expulsión, pues ello equivaldría a que el patrón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical.

De modo análogo, como ya se mencionó anteriormente, el Derecho Laboral tiene contempladas las consecuencias que se desprenden de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación cuando no se cumplen todos los requisitos legales. Por ejemplo, si el patrón se concretó a dar cumplimiento a la dispuesto en el contrato colectivo de trabajo y se separa al trabajador que le señaló el sindicato, siendo que éste último primeramente despidió a su afiliado en cuestión pero de manera irregular, incluso contrariando disposiciones contenidas en el mismo contrato colectivo de trabajo, o de los mismos estatutos propios del sindicato, entonces, el patrón tendrá la obligación de reinstalar al trabajador pero sin la responsabilidad de cubrirle los salarios caídos, puesto que él simplemente dió cumplimiento a lo acordado en el contrato colectivo.²¹

²¹ Cfr. *idem*.

Y respecto a la comprobación del quorum requerido para la aplicación válida de la cláusula de exclusión por separación, el Derecho tiene prevista la revisión del acta de la asamblea que decretó la expulsión, puesto que en ella deben aparecer los nombres y la firma de los afiliados que votaron en favor de la expulsión, la cual se habrá de confrontar con la lista de todos los miembros que forman parte del sindicato.

Y por supuesto que también el Derecho tiene contemplado un mecanismo que obligue al sindicato a ejercer con su compromiso, para dar cumplimiento a la cláusula de admisión: previendo que éste es el único responsable de pagar los daños y perjuicios ocasionados a la empresa por no haber enviado al candidato dentro del tiempo estipulado, y esta responsabilidad -valga la redundancia- se prolongará hasta no haber propuesto al patrón al personal requerido.²²

Como se ha observado, el último párrafo es lo que vuelve controvertible a todo el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, tan es así, que la Jurisprudencia repetidas veces ha tenido que hacerse presente. Pues como se ha dicho, se sabe que a la hora de formular el contrato colectivo de trabajo entre el sindicato contratante y la empresa, si ambos deciden incluirla, quedan amparados por la ley. Es aquí donde se considera que las cláusulas de exclusividad y exclusión dan pie a cometer una serie de injusticias, violando además la garantía individual a la libre asociación y el derecho al trabajo. Para no partir de supuestos, este apartado se va apoyar en las opiniones de Euquerio Guerrero y de Mario de la Cueva cuando hablen más adelante sobre la libertad sindical.

Por ahora, conviene tener claro que la Administración de los Recursos Humanos, ante la legislación laboral que permite la inclusión de esta cláusula en los contratos colectivos de trabajo, debe estimularse, preocuparse y ocuparse en avanzar

²² Cfr. *ídem*.

con premura, para andar lo más rápido posible por el enorme camino que deba recorrer, en la búsqueda por encontrar un cauce conciliador, una solución que haga compatibles los intereses sindicales con el respeto al derecho de libre asociación que tienen los trabajadores.

Preciso es que los profesionales en Relaciones Industriales se involucren en esta ardua tarea, en este delicado proceso de cambio por humanizar las organizaciones, de rediseñar las estructuras hasta alcanzar la Calidad Total en la forma de llevar a cabo las relaciones laborales.

El Área de Recursos Humanos tiene una visión que ofrece un valor agregado a los enormes esfuerzos que las empresas mexicanas están haciendo por volverse más competitivas, y esa visión que ofrece, deberá estar muy enfocada también en la simplificación organizacional, la cual debe incluir una revisión analítica de la legislación laboral, para constatar que ésta este íntegramente conforme con las exigencias emanadas de la dignidad del trabajador.

Los tiempos que en la actualidad se están viviendo, de un México que se aproxima al umbral del siglo XXI, el Relacionista Industrial debe lograr, más que nunca, que los trabajadores logren alcanzar una mayor eficiencia, efectividad y competitividad en sus funciones. Sin embargo, esto no puede darse mediante la coacción o la amenaza. Es por eso que el ejecutivo de los Recursos Humanos debe crear un clima en la organización que facilite y promueva que cada trabajador ejerza su libertad responsable en todos los aspectos que entraña su condición de trabajador. Lo cual incluye su libertad para elegir pertenecer o no a una asociación sindical.

2.2. Libertad sindical.

En la vida profesional, cada trabajador, individualmente ejerce por lo regular muy poca influencia a su favor para desenvolverse en sus relaciones ante su patrón

en la defensa y reclamo de sus intereses. Es por ello que los trabajadores suelen recurrir a una acción conjunta, uniéndose para ejercer mayor influencia en las condiciones de trabajo, organizándose y negociando en forma colectiva con el patrón.

Tanto Euquerio Guerrero como Mario de la Cueva, al hablar sobre la libertad sindical, afirman que los hombres verdaderamente empeñados en favor de la justicia social y de la libertad, siempre han luchado por que se respete el principio de la libertad sindical, que se traduce en dos cuestiones:

a) dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y

b) en respetar el derecho que tiene el trabajador para separarse de un sindicato cuando así le convenga, ya sea porque dicho sindicato no satisface las expectativas que el trabajador tenía antes de afiliarse, o por otras razones subjetivas o no que pueda tener; a lo que se agrega el pleno derecho del trabajador para elegir, entre varios sindicatos el que prefiera, el que libremente considere que más le convenga.²³

Convendrá citar como ejemplo, el caso de dos países en donde fueron analizadas estas ideas:

En Francia hubo una época en que la Corte de Casación tuvo que intervenir para asegurar el respeto de los dos principios: la defensa de los trabajadores sindicalizados y la de los no sindicalizados. Sostuvo, en primer lugar, que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado.²⁴ *“Por otra parte, la propia corte sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador, porque se había separado del sindicato, o porque se rehusaba a*

²³ Cfr. Guerrero, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 3ª ed., p.296.

²⁴ Cfr. Ídem.

ingresar en él. En la ley del 27 de Abril ,de 1956 quedaron consagrados estos principios. «las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a forzar la adhesión al sindicato y favorecer el sindicalismo son juzgadas desfavorablemente, y aún condenadas en ciertos casos por la jurisprudencia y por la ley francesa» *Droit du Travail, Brun y Galland, pág. 647*”.²⁵

En los Estados Unidos de Norteamérica, aparecieron por primera vez los sindicatos en el siglo XVIII en forma de sociedades o asociaciones amistosas, los cuales fueron cobrando un impulso cada vez mayor, de tal magnitud, que en 1951 eran quince millones los trabajadores afiliados, y actualmente existen prevenciones legales muy determinantes que garantizan la libertad sindical. La ley Taft Hartley es una de estas, la cual prohíbe al sindicato la negación del trabajo a cualquiera de sus miembros, a menos que se deba a la falta de pago de sus cuotas periódicas o de cuota de iniciación. El patrón contrata libremente a su personal y la única restricción que en esta materia puede existir, cuando hay estipulación al respecto entre el patrón y un sindicato es que, el nuevo empleado debe solicitar su admisión en el sindicato, dentro de los treinta días siguientes a la toma de posesión de su empleo, y, si el sindicato se rehusa a admitirlo, en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante, el nuevo empleado tiene derecho a retener su empleo, aún cuando no forme parte del sindicato respectivo²⁶.

De la misma manera, si un trabajador que es miembro de un sindicato, es expulsado del mismo por cualquier causa (siempre y cuando no sea por falta de pago de sus cuotas), su puesto en la empresa está cien por ciento seguro, y su patrón no podrá despedirlo por la petición del sindicato. “*Sin embargo, si la expulsión se debiera a falta de pago de las cuotas aludidas y el sindicato pide al patrón separar al remiso, el patrón tendrá que despedirlo. Estos datos, correspondientes al caso de*

²⁵ Ídem.

²⁶ Ídem.

los Estados Unidos, fueron tomados de un artículo escrito por el abogado J. Mack Swigert, del despacho Taft, Sete Tinius and Hollinster, de Cincinnati, Ohio".²⁷

Cuando algunos juristas como Euquerio Guerrero o Mario de la Cueva, enviaron el proyecto original de la Ley del Trabajo al Congreso, en él sí se estipulaba el respeto a la libertad sindical y así fue aprobado. Se estableció entonces en el artículo 234 lo siguiente: "*se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él*".²⁸

El Legislador, por entonces manifestó mucho cuidado al señalar sanciones de inexistencia, consideró de tanta importancia el respeto al principio contenido en el artículo anterior, que en el siguiente artículo, 235, ordenó: "*Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta*".²⁹ Debe dejarse muy claro que la libertad para asociarse implica la libertad para no asociarse. La primera es positiva y la segunda negativa.³⁰

Sin embargo, a pesar de lo anterior, las cámaras añadieron a estos lineamientos otro artículo que tomó el número 236³¹ que desvirtuó a los anteriores, el cual anula el principio de libertad sindical, ya que en él se establece la cláusula de exclusión por separación, al disponer que los sindicatos de trabajadores "*tienen derecho*" de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros

²⁷ Ídem.

²⁸ Sin embargo, el artículo que en aquél entonces era el 234, corresponde a los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestros días.

²⁹ Éste artículo actualmente está contenido en el segundo párrafo del art. 358.

³⁰ Cfr. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 3ª ed., p. 298.

³¹ Corresponde al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.³²

“El derecho y la libertad de todo trabajador a afiliarse al sindicato de su simpatía o preferencia, es decir a sindicarse, se reconoce en México con fuero constitucional, pues la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 de la Carta Magna, lo establece al señalar: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales”, etcétera.

Asimismo el artículo nueve constitucional con toda claridad establece que no se podrá coartar el derecho de asociación...

En concordancia con este principio consagrado en la Constitución de libertad de asociación y de sindicalización, nuestro Código de trabajo dispone literal y respectivamente en sus artículos 357, 354 y 358, que “Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin autorización previa”, que “La Ley reconoce la libertad de coalización de trabajadores y patronos”, y que “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él” “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, se tendrá por no puesta”.

“Como se advierte de las disposiciones legales antes citadas, queda consagrada en nuestra legislación, incluso con categoría constitucional, en forma clara, precisa y hasta reiterativa, el derecho y la libertad, tanto para asociarse como para constituir asociaciones de clase o sindicatos.”³³

³² Cfr. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. p. 299.

³³ Borrell Navarro, Miguel; op. cit. p. 410.

Sin embargo, la libertad de los trabajadores para pertenecer a un sindicato o para dejar de pertenecer al que libremente hayan elegido, es un derecho y una libertad que en realidad ha quedado desvirtuado por las cláusulas de exclusión.

Así, en el caso de la cláusula de admisión, como se ha explicado, el sindicato es la única fuente de reclutamiento con que cuenta la empresa para cubrir sus plazas vacantes, y, si por las razones que sean, el sindicato no pudiera proporcionar a la empresa al candidato con el perfil deseado, ésta podrá buscarlo donde más le convenga, sin embargo, el nuevo candidato forzosamente deberá afiliarse al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, de no hacerlo, no será contratado por la empresa para laborar en ella. Aunque la ley laboral vigente lo permita, esto no va de acuerdo con la justicia. No es justo que a alguien se le obligue a pertenecer a una asociación. Y ante esta realidad, es inconcebible que un buen Relacionista Industrial se quede cruzado de brazos.

Y en el caso de la cláusula de exclusión por separación, la libertad sindical queda completamente violada, puesto que si un trabajador es expulsado o decide salirse por los motivos que sean de su agrupación profesional, automáticamente el patrón -en cuanto reciba aviso del sindicato- deberá separarlo del trabajo.

“Aunque se encuentran tan bellamente consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, como hemos comentado anteriormente, las prerrogativas de la clase obrera en cuanto al derecho y la libertad de asociación, tanto para afiliarse y darse de baja, como para constituir sindicatos, en la realidad y en la práctica laboral, es todo lo contrario, ya que la propia Ley Federal del Trabajo lo desvirtúa o cancela, pues al propio tiempo dispone, en cuanto a la libertad de formar sindicatos, que éstos deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según la competencia, lo que deja al arbitrio o potestad de la autoridad la posible separación

del registro del sindicato, lo que significa que la asociación obrera no registrada por la autoridad, carecerá de la suficiente personalidad jurídica ante todas las autoridades del país, o dicho en otras palabras, no podrá válidamente funcionar como sindicato frente a terceros, por lo que sus actividades, gestiones y demandas, carecerán de toda significación y efectos, lo que no obsta, para que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a este respecto haya sustentado el criterio de que el sindicato adquiere su personalidad, no a partir del registro, sino desde el momento de su constitución; que el registro le reconoce determinados derechos y, su falta, le ocasiona determinados perjuicios."³⁴

En fin, todos estos razonamientos parecen demostrar que las asociaciones profesionales caen dentro de un régimen jurídico que controla y restringe la libertad sindical.

Y entre los nuevos enfoques que debe tener la Dirección de Personal, es preciso que surja la inquietud por humanizar más ese régimen jurídico. Esto, indudablemente generará un nivel de satisfacción de los trabajadores que contribuya a que éstos se vuelvan más competitivos. Lo esencial será entonces, que el Relacionista Industrial se ocupe de trabajar en un proceso de mejora continua en la calidad de vida del trabajo junto con la calidad del trabajo en sí mismo, y para conseguirlo, debe cuidarse necesariamente el respeto y la promoción de la libertad personal responsable dentro de las organizaciones.

2.3. Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión.

A las llamadas cláusulas de exclusión: de admisión y por separación "*se les suele cuestionar como atentatorias de los artículos 123, fracción XVI y 5º de la Constitución, en relación con el 5º, también, de la Ley Federal del Trabajo, al obstruir y sancionar la libertad de los trabajadores para elegir su trabajo con igual*

³⁴ Ídem. p. 411.

retribución y libre consentimiento. Dicha situación alcanza extremos tales, que de no afiliarse al sindicato titular no podrán obtener el empleo, y en el caso de lograrlo, e incurrir en el supuesto repudio a las maniobras de su agrupación profesional espuria, vendrían a ser propiamente despedidos, sin presión para la empresa."³⁵

Indudablemente, la disposición contenida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo es injusta, puesto que atenta directamente contra la libertad sindical y contra la libertad de trabajo al cual tenemos derecho los ciudadanos, como se indicó en los párrafos precedentes. Así mismo, viola el derecho que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto al derecho de asociación, ya que coarta la libertad del trabajador para separarse del sindicato o para incorporarse a él cuando así le plazca. Esta libertad de asociación queda mermada para los trabajadores, pues en función de su decisión de incorporarse o no a un sindicato, estará en juego la permanencia en su puesto de trabajo.

*"La cláusula de expulsión atenta, en especial, contra el artículo 13 de la Constitución, pues somete, en su caso, a los trabajadores, al juicio del sindicato, trastocado en tribunal extraordinario, con facultades tan amplias, como la de sancionar con una medida de efectos similares al despido. Sobre este particular se ha cuestionado, que la autorización se encuentra contemplada por la ley, en defensa de la solidaridad del interés profesional, lo que amén de entrañar un sentido social, excluye la justicia de excepción. Semejante afirmación, contrasta con la realidad, me parece insostenible."*³⁶

El párrafo primero del artículo 9º de la constitución comienza diciendo que "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito (...)". La asociación implica, en el ámbito jurídico -del que no

³⁵ Santoa Azuela, Héctor; op. cit. p. 134-135.

³⁶ Ídem.

debe prescindirse al interpretar el sentido de los preceptos constitucionales que se refieren a los derechos humanos-, la plena advertencia y el pleno consentimiento de los asociados, así como la definición de un objetivo claro para llevarla a cabo conforme al transcurrir del tiempo; mientras que la reunión, aunque también implica un objetivo más o menos definido, sí puede cambiar en el transcurso del tiempo y éste -el propósito u objetivo-, suele cambiar de manera espontánea dentro de unas circunstancias concretas.

Por lo anterior, el artículo 9º de la constitución es la base que garantiza a los contratos de sociedad y de asociación, en todas sus múltiples modalidades, ya sean civiles, mercantiles, laborales y aún políticos. En las últimas de las cuales entran los partidos políticos propiamente dichos. Sin embargo, el derecho de asociación, como todos, no es absoluto, y su uso está sujeto a la satisfacción de los respectivos requisitos que establezcan las mismas leyes de que se trate;³⁷ por tanto, si ahora se están analizando las leyes en materia legal, conviene entonces hacer mención nuevamente a lo que establece el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo: "*A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él*". Es muy obvio lo que estipula la legislación en materia laboral, sin embargo, se ve ahora que hay una incongruencia.

Y el mismo artículo, 358 en su segundo párrafo continúa diciendo: "*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, se tendrá por no puesta*". Este párrafo se basa en el artículo 123 de la Constitución, y ahora la pregunta es: ¿de dónde? se está basando el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que dice que... "*podrá también establecerse -en el contrato colectivo de trabajo- que el patrón separará del trabajo*

³⁷ Cfr. Bazdresch, Luis. Garantías Constitucionales. Curso Introductorio Actualizado. Ed. Trillas; 4ª ed., p.125.

a los miembros -del sindicato- que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". ¿Acaso se esta basando en el artículo 9° Constitucional? La respuesta a esta cuestión es: no. Además, se ve claramente que hay una contradicción en dos artículos de la misma Ley Federal del Trabajo: entre el 358 y el 395.

*"Por otra parte, se considera también, que ambas cláusulas atentan contra el derecho genérico de asociación, reconocido en el artículo 9° de nuestro Código Político, toda vez que se obliga a los trabajadores a sindicalizarse, por lo general, en organizaciones ajenas a sus preferencias(...). Por otra parte, según un amplio sector de la dogmática patria, la cláusula de expulsión violenta la garantía constitucional de audiencia, consignada en el artículo 14 de nuestra Ley Fundamental, al desatenderse, en su mecánica, las formalidades en el procedimiento y el apego a las leyes formuladas con antelación."*³⁸

Se expone a continuación una crítica que presenta el Doctor Cabazos Flores -catedrático de Derecho y autor del libro "Lecciones de Derecho Laboral"- al artículo 395, basándose en el 358 de la misma Ley Federal del Trabajo. Para un análisis más claro, se transcribe a continuación este último completo y *de corrido*, tal como lo presenta la Ley Federal del Trabajo:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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 se tendrá por no puesta".

³⁸ Ídem.

Baltasar Cavazos Flores afirma que este precepto nunca se ha cumplido en la práctica, a pesar de que una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación.

Añade que la garantía del derecho y la libertad a la libre asociación que sostiene dicho artículo es indiscutible puesto que ofrece la facultad al trabajador que ingresa a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando así lo desee, o bien, mantenerse afiliado hasta que no decida lo contrario; puesto que su permanencia en el sindicato de ningún modo deberá ser *per aeternum*.

“El artículo 395 de la misma Ley Laboral establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de los mismos. Por tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si lo hace le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo, sin responsabilidad para el patrón.”³⁹

Mario de la Cueva, al referirse a la libertad sindical, llega a la conclusión determinante de que la cláusula de exclusión al obligar al patrón a despedir a algún subordinado, se vuelve inconstitucional, porque va en contra de lo estipulado en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ya que dicha cláusula imposibilita al trabajador a ejercer libremente la libertad -valga la redundancia- negativa de asociación profesional.⁴⁰

Euquerio Guerrero, coincide en el mismo punto con Mario de la Cueva al afirmar que la cláusula de exclusión impide ejercer el derecho del trabajador a optar por la libertad negativa de asociación, siendo que éste es un derecho reconocido por la Constitución. O peor aún, puesto que por ejercer tal derecho, el trabajador recibe

³⁹ Cavazos Flores, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas, 7ª ed., p.252.
⁴⁰ Cfr. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T II; p.38.

una sanción tremenda que es la pérdida del empleo. Y al perder el empleo, se le está negando también de manera implícita su derecho natural al trabajo, que es su medio de subsistencia.

“En otro sentido -dice Santos Azuela-, la cláusula de expulsión se cuestiona en virtud de que representa una expresión manifiesta de la justicia por propia mano, toda vez que el sindicato puede desprenderse, a discreción, de los elementos que resulten peligrosos o molestos. Al efecto, otro sector ha afirmado que más que una violación al artículo 17 de la Constitución, esta cláusula protege la solidaridad sindical, legitimando el derecho de los grupos a expulsar a los miembros nocivos. Por sus efectos disgregantes y el abuso que genera, dicha cláusula repugna, a mi juicio, con los propósitos auténticos de la solidaridad y hegemonía sindicales.”⁴¹

Las tinieblas de la noche se abatieron sobre la democracia desde que en México se forjó un gobierno uni-partidista, que ha osado mantener la supremacía en el poder de manera institucionalizada, diseñando y estructurando el sistema político mexicano para sostener su permanencia. Este gobierno surgió poco tiempo después de la victoria lograda en la Revolución Mexicana, que se fue consolidando con la creación de su propio partido. Se creó también una hegemonía a través de una estrecha alianza entre el movimiento obrero y el Estado, logrando una cohesión de los trabajadores a una sola confederación dando cabida al corporativismo, de tal suerte que los que están en el poder puedan dirigir y controlar desde arriba a las bases para que apoyen el partido y así dominar también a los que no están con el partido. Y es así como el sindicalismo oficialista adquiere mucho poder gracias a su vinculación con el Estado, y el Estado influye sobre los sindicatos para que estos encausen hacia el mismo objetivo a sus agremiados.

⁴¹ Santos Azuela, Héctor; op. cit. p. 136.

Sin embargo, los tiempos comienzan a cambiar. En los últimos años se han transparentado más los conflictos internos que está sufriendo el partido oficial, el cual está padeciendo un proceso gradual de desmoronamiento, que hasta hace muy poco estaban cubiertos -sus conflictos- por una aparente imagen de estabilidad y solidez. Y esto ha dado lugar a que algunos analistas puedan afirmar que el sistema político mexicano esté padeciendo una fase de agonía en su estructura, facilitando la entrada a la democracia. Y aunque no ha roto sus relaciones con el sindicalismo oficialista, los hechos demuestran que posiblemente el corporativismo está llegando a su fin, al menos está pasando por una crisis que quizá en un futuro no muy lejano comience a cambiar hacia una apertura democrática, lo cual ayudaría a crear una economía de mercado, una modernización laboral para conseguir la globalización de los mercados y por ende, de la estructura laboral. Manejándose además bajo éticos principios de garantías sociales de los trabajadores y el respeto a la dignidad en las condiciones de trabajo, dando entrada también a la libertad sindical.

Si en un momento dado, la cláusula de exclusión tuviera por objeto suprimir un convenio o contrato que objetivamente representara perjudicial para la empresa o el sindicato, porque se tratara de un empleado malintencionado que se propusiera traicionar al sindicato o a la empresa o a ambos, entonces quizá sí podría aplicársele; pero de ordinario es aplicada en condiciones y circunstancias injustas. Sin embargo, en el ejemplo anterior se habló de convenio y los convenios se celebran entre dos partes, luego entonces habría que estudiar de cuál de las partes contratantes proviene el dolo y, una vez descubierto, el castigo debería aplicarse al autor del acto ilícito y no solamente por "*de fault*" a uno, que es el trabajador.

En la manera como de ordinario se aplica la cláusula, el patrón aparece como un ejecutor de sanción cuando no tiene por que serlo, puesto que un contrato colectivo de trabajo no tiene por que resolver los problemas internos que la asociación obrera pueda tener. No existe razón lógica ni justa que determine que el

patrón se vea involucrado en un problema propio del sindicato. La cláusula de exclusión tiende a que la empresa resuelva problemas que no están dentro de su papel, ya que se podría tratar en todo caso de faltas cometidas por el trabajador dentro del sindicato y que le son -le deben ser- completamente ajenas a la empresa.

“Un copioso sector de la doctrina coincide en que la cláusula de expulsión atenta contra la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, que proscribe el despido de los trabajadores en virtud de su ingreso o renuncia a determinado sindicato.”⁴²

Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional. El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de un derecho penal público; y en la condición actual del derecho público, carece la asociación profesional del ejercicio del poder requerido para dictar el derecho penal público.⁴³

Además, Euquerio Guerrero también sostiene que la cláusula de exclusión se encuentra prohibida por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XXII, porque los empresarios no pueden separar a los empleados sindicalizados de su trabajo, sin que éstos hayan cometido una falta con responsabilidad y exista una causa proporcional y justificada.

O, visto de otra manera, no pueden los patrones sancionar a un trabajador despidiéndolo del empleo sin que el mismo patrón incurra en responsabilidad, a menos que exista una causa justificada; y el hecho de que un trabajador sea expulsado del sindicato, o el mismo empleado decida ya no continuar afiliado a su

⁴² Ídem.

⁴³ Cfr. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 3a. ed., p. 298.

sindicato, en principio, no representa una causa justificada para que pierda su fuente de ingresos.

Por tanto, tal como es aplicada la cláusula de exclusión, se producen con ésta consecuencias externas que van más allá de lo que jurídicamente le corresponde, ya que en la práctica es elevada de su poder disciplinario a una categoría muy superior que correspondería en todo caso al Derecho Penal Público. Y dentro de la categoría del Derecho Público, no está previsto el sancionar un acto ilícito dentro del orden del Derecho de asociación profesional. Se percibe entonces como hay una contradicción que salta a la vista entre el principio de libertad individual para pertenecer o para no pertenecer a una asociación profesional y la cláusula de exclusión.⁴⁴

“Con frecuencia se ha estimado, en fin, que la cláusula de expulsión implica una alteración de lo dispuesto en la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional, que nulifica toda renuncia de los trabajadores.”⁴⁵

Esta renuncia se refiere a cualquier derecho que esté consagrado en favor de los trabajadores. Así pues, de acuerdo con esto -con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos- el trabajador si renunciara al sindicato, no debería perder su empleo, puesto que el artículo citado comienza diciendo que: *“serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:”*(...), enumera siete incisos y el último dice: *“h) todas las demás estipulaciones que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.”* Por tanto, la aplicación de la cláusula de exclusión implica ir contra este precepto que marca la Constitución.

⁴⁴ Cfr. Ídem.

⁴⁵ Santos Azuela, Héctor; op. cit. p. 137.

Santos Azuela en su texto Derecho Colectivo de Trabajo, cita al ameritado autor del libro *Instructivo Obrero*, Ortega Arenas, quien sostiene que las cláusulas de exclusión y exclusividad representan una fuente de represión en manos de los dirigentes sindicales. *“Supuestamente la expulsión del trabajador deberá ser acordada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, por lo menos, según ya se mencionó y lo previene la Ley, sin embargo, tal mandato no tiene aplicación práctica, ya que un simple comunicado de expulsión de un trabajador es suficiente para que el obrero quede despedido sin responsabilidad para la empresa, práctica avalada por la misma judicatura”*.⁴⁶

Además, Ortega Arenas, en su texto arriba mencionado, presenta algunos casos reales que ayudan a ilustrar de manera muy gráfica, como efectivamente, en la práctica las expulsiones se aplican sin el consentimiento de las dos terceras partes como está previsto en la Ley: *“Esto ha dado lugar a que en el comedor de Nissan Mexicana, en Cuernavaca, varios trabajadores fueran despedidos por el Comité Ejecutivo Sindical, sin que las dos terceras partes de los trabajadores -miembros del sindicato- hayan votado la expulsión. Y otro tanto ocurrió en Productos Lorain de México, S.A. de C.V. y en Herramientas Universales, S.A. de Puebla. Igualmente dio lugar a que la camarilla de Hernández Juárez, en Teléfonos de México, haya expulsado a más de 20 trabajadores y a que los dirigentes sindicales de Kimex hayan expulsado a más de 500 obreros, entre otros muchos casos más.”*⁴⁷

En páginas anteriores se explicó que la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, contempla como habrá de procederse cuando no se cumplen todos los requisitos legales en la aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Así mismo, la Jurisprudencia dice también que, el patrón no está obligado a verificar que efectivamente la expulsión del trabajador de su sindicato haya sido legal, sino que

⁴⁶ Ídem.

⁴⁷ Ídem.

simplemente la empresa se limitará a dar cumplimiento a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo. Vista entonces desde muy distintos puntos, la cláusula de exclusión resulta nociva, y de ahí que Santos Azuela la ataque con tanta fuerza en su libro Derecho Colectivo de Trabajo:

“Avalo plenamente esta postura y sostengo la injusticia y anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión en sus dos modalidades, toda vez que al limitar, individualmente el derecho del trabajador afectado, para requerir empleo y afiliarse al sindicato de su preferencia o a mantener la estabilidad en el trabajo, afecta, en verdad, por lo general de la hipótesis legal, a todos los trabajadores de las empresas, e inclusive a la clase obrera, comprensiblemente, en cuyo perjuicio, tales cláusulas se pueden aplicar.”⁴⁸

De igual modo, estas cláusulas no solo atentan contra la libertad individual a sindicarse, sino que además atentan contra la libertad colectiva de los sindicatos minoritarios, así como también, imposibilitan que vayan surgiendo nuevas asociaciones profesionales.

Las cláusulas de inclusión y admisión imposibilitan que vayan surgiendo nuevas asociaciones profesionales, o si surgen, surgen con poca fuerza como para ubicarse dentro de la mayoría formal y representar legítimamente a sus afiliados. Los sindicatos deben obtener fuerza incrementando el número de sus agremiados por el prestigio que vayan alcanzando, no mediante la trampa y la coacción. Estas cláusulas lo que en realidad producen, es que los sindicatos vayan en contra de su misión tan noble; en vez de defender los intereses legítimos de los trabajadores, los priva de su empleo. Esta cláusula se utiliza como una terrible arma que vuelve *todo-poderosos* a sus líderes.

⁴⁸ Ídem p. 137-138.

“Es conocido también que en un contubernio con los patrones, los sindicatos corruptos excluyen de la organización a los trabajadores que las empresas desean despedir, cobrando, regularmente, una gratificación, la mitad o menos del costo que para aquellos reporta la indemnización o liquidación de los trabajadores a través de su despido. Por lo consiguiente, además de un repugnante mecanismo de corrupción, la cláusula de expulsión suele ser utilizada como un instrumento de eficaz represión, por los patrones.”⁴⁹

Más arriba se mencionó el caso en que el patrón aparece como un ejecutor de sanción cuando no tiene por que serlo, puesto que, se decía que a la empresa no le competía resolver los problemas internos del sindicato. Y precisamente en el párrafo anterior se presentan las cláusulas de exclusión pero ahora como un arma contra los trabajadores, utilizada por el patrón y en complicidad con el sindicato.

Como se ha observado hasta ahora, la cláusula de exclusión viola la libertad negativa -de no pertenecer si no se desea- de asociación profesional, y esto representa una injusticia en contra del trabajador. Pueden ser muchas las razones por las cuales un trabajador decida no afiliarse a un sindicato, quizá se podrían resumir en las siguientes:

a) Porque el trabajador se encuentre claramente identificado y conforme con las políticas, prestaciones, lineamientos y modo de trabajar de la dirección;

b) Otra razón podría ser que, el trabajador se encuentre satisfecho no sólo con la dirección, sino también consigo mismo, considerándose como todo un profesional independiente en su área, que presta y comparte sus servicios con otras áreas y que no requiere que lo represente una asociación con la cual no se sentiría identificado, llegando a calificarla incluso como inapropiada para los profesionales que se hayan contentos en su trabajo;

⁴⁹ ídem.

c) O bien, porque el trabajador no esté de acuerdo con las metas y resultados que pretende alcanzar el sindicato, con sus fines políticos, con su organización, con su ambiente, con la manera de pensar de sus líderes, etc.

Estas son razones válidas para no afiliarse a un sindicato y es un deber de justicia respetar la libertad de un trabajador. Si el ejecutivo de la Administración y Relaciones Industriales debe ser un facilitador de una buena comunicación en la organización -en las relaciones interpersonales y laborales- para mejorar la productividad y la calidad humana en el trabajo, debe entonces luchar porque se respete y se viva la libertad responsable de los trabajadores.

CAPITULO III

RELACIONES ENTRE DERECHO NATURAL Y DERECHO POSITIVO

“En la dignidad del hombre se contiene el fundamento de todo derecho, de manera que fuera del respeto a lo que el hombre es y representa no hay derecho, sino prepotencia e injusticia, aunque los instrumentos de éstas tengan forma de ley”.

Javier Hervada.

Así como en el Capítulo I se puso en antecedentes al lector sobre la manera como está estructurada la legislación laboral en México, ahora se exponen las razones por las cuales es necesario que la legislación laboral siempre promueva y defienda los derechos naturales del trabajador, y para comprender mejor cuáles son esos derechos, en este capítulo, se habla primero de un modo muy general de lo que es el Derecho Natural, que es precisamente en donde debe encontrar su cimentación el Derecho Positivo; se explica también como se dan las relaciones entre estas dos disciplinas del Derecho; cuál es la naturaleza de la ley; qué requisitos deben darse para hacer una correcta interpretación de las leyes; y por último, se presentan las circunstancias que deben darse para poder recurrir adecuadamente a la equidad o epiqueya.

3.1. El derecho natural.

La división entre derecho natural y derecho positivo está respaldada desde la antigüedad. Ya los juristas romanos -y dos mil años de sucesivas generaciones de juristas- demuestran inalterada tal división.

La existencia del derecho natural es un hecho indiscutible, que parte de la misma realidad de la persona humana, es decir, hay cosas que se atribuyen a la persona humana por naturaleza, luego entonces, le son debidas por título de naturaleza.

El conjunto de bienes que por naturaleza pertenecen a la persona -los cuales son universalmente reconocidos- representan cosas suyas, con tal magnitud, que los demás no pueden interferir y de las que no pueden apropiarse más que por medio de la fuerza o violencia, lo cual lesionaría la dignidad de la persona. Son entonces derechos de la persona, que le son propios en virtud de su naturaleza, son derechos naturales del hombre en el sentido más estricto y riguroso del término.

Tales derechos o bienes pertenecientes a la persona por ser integrantes de su ser, hacen que se deriven en los demás individuos el deber de respeto, y si se llegasen a dañar o lesionar injustamente surgiría el deber de restitución.

Para entender lo anterior, sirva como ejemplo que el asesinato, el robo, las violaciones, el secuestro, la calumnia, el aborto, etc., son injustos por sí mismos, independientemente de que exista o no una ley positiva que los prohíba, porque lesionan bienes de los que el hombre es dueño por el hecho de ser hombre. Sólo entendiendo que existen tales derechos naturales, que preexisten a la decisión de la sociedad y a la ley positiva, puede hablarse de leyes y regímenes políticos que son injustos cuando llegan a atentar contra esos derechos.⁵⁰

⁵⁰ Hervada, Javier. *Crítica al Derecho Natural*. Ed. EUNSA, 1ª de mexicana. España, 1985, p. 93.

Resultaría imposible que la ley positiva otorgase un derecho, si la juridicidad -el derecho en sí- no partiera de una naturaleza existente, es decir, nada jurídico podría dar el legislador, si ese acto de dar no se basara en un núcleo de juridicidad dado por la naturaleza. Si el legislador dictamina leyes es porque el hombre está naturalmente dispuesto, naturalmente hecho para recibirlas. Si el legislador da derechos, es porque el hombre es naturalmente capaz de tener la titularidad sobre ellos. Esa capacidad no es producida por el legislador, el legislador no puede en estricto sentido dictaminar leyes que no estén basadas en la naturaleza humana, lo contrario sería tan absurdo como dictaminar que el hombre volara, y volar como sabemos, es un acto que no pertenece a la naturaleza humana.⁵¹

En los derechos naturales de la persona, cabe hacer una clasificación: derechos primarios y derechos derivados.

Los derechos naturales primarios son aquellos que se refieren a los bienes fundamentales de la naturaleza humana y los correspondientes a sus tendencias básicas. Y los derechos naturales derivados son manifestaciones y derivaciones -como su nombre lo indica- de un derecho primario. Por ejemplo, el derecho de la persona para asociarse con otras con un fin lícito, es un derecho natural primario, del cual se derivan otros derechos derivados como: el de elegir libremente la asociación que se quiera.

Esta distinción tiene mucha importancia, puesto que ayuda a entender que los derechos primarios son constantes y permanentes, a diferencia de los derechos derivados, los cuales sí están sujetos a cambios, tienen variabilidad respecto a su extensión, por ejemplo, el derecho a alimentarse o el derecho a la educación tienen una extensión mayor en los entornos más desarrollados -por tener más facilidades de satisfacer tales necesidades- que en los entornos menos desarrollados.

⁵¹ Ídem.

“Constituye un derecho natural todo aquel bien que sea debido al hombre por virtud de la naturaleza humana. Como se trata de lo justo natural, será derecho natural todo aquello en el que la deuda y la correspondiente exigibilidad no provengan de la voluntad humana, sino de la misma naturaleza del hombre.”⁵²

Para entender lo anterior, puede servir como ejemplo el derecho al trabajo, ya que el hombre requiere naturalmente servirse de este medio para poder vivir, es una tendencia natural que el hombre desarrolla para perfeccionarse y para obtener sus finalidades naturales: alimento, vestido, casa, etc. Y como se está hablando de los bienes que le son debidos al hombre en virtud de su naturaleza, cabe decir que: el derecho natural es una regla natural del derecho -valga la redundancia- que regula las relaciones de justicia legal, distributiva y conmutativa para todo el género humano, ya que todos los hombres participan de una misma naturaleza.

3.2. El derecho positivo.

“Positivo quiere decir puesto por el hombre, constituido por voluntad humana”⁵³; por tanto, se llama justo positivo o derecho positivo a aquella cosa, ya sea corporal o incorporeal, que se atribuye a un sujeto por un convencionalismo. Positivo es aquel derecho cuyo título y cuya medida proceden de la voluntad y el arte humanos.⁵⁴ Por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo o la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son de derecho positivo.

Positivo se refiere entonces a aquello que se pone, cuya atribución proviene de la multiplicidad de decisiones humanas en el ámbito propio del reparto y atribución de bienes. Entiéndase entonces que el origen del derecho positivo no es la naturaleza en sí misma, sino un acto que es constituido por la voluntad humana. Pero *el deber ser* dice que el derecho positivo deberá estar basado en la ley natural.

⁵² Ídem. p. 95.
⁵³ Ídem. p. 107.
⁵⁴ Cfr. Ídem.

Sin embargo, la voluntad humana que origina un derecho positivo no es cualquier voluntad, sino que se trata de un acto constituyente que depende de un agente dotado de potencia *constitutiva*⁵⁵ de derecho. Se origina el derecho positivo entonces, como el resultado de un poder, ya sea público o particular.

Como la voluntad humana es capaz de ejercer una verdadera y propia atribución de las cosas y de ajustarlas entre sí, puede decirse que el derecho positivo es un verdadero derecho, así como lo es el derecho natural. El primero deberá estar basado en el segundo siempre, ya que de no ser así, el derecho positivo podría llegar a ser legal pero ilícito. Como lo es en el caso del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior tiene su fundamento en la libertad humana: puesto que la naturaleza ha dejado a la elección libre del hombre una gran parte de la distribución de bienes y de la organización de la sociedad misma; en donde la distribución de bienes y la organización de la sociedad no forman parte de un juego de fuerzas encontradas, sino el resultado de las decisiones libres del hombre. Por lo tanto, la voluntad humana -o la decisión libre del hombre- tiene capacidad para una real y verdadera atribución de bienes y por ende, la voluntad humana crea título de derecho. Ese título positivo -por ser puesto por el hombre- da origen a un verdadero derecho, *“hace suya la cosa respecto a su titular, generando la correspondiente deuda de justicia.”*⁵⁶

3.3. Relaciones entre derecho natural y derecho positivo.

El derecho positivo se deriva de un derecho natural. Al analizar cualquier derecho positivo se advierte más o menos de inmediato que, en su base existe un derecho natural. Por ejemplo: *“la legítima hereditaria descansa en el derecho*

⁵⁵ Entiéndase por constitutivo como una cualidad en virtud de la cual se puede obligar a hacer algo, con capacidad para establecer u ordenar.

⁵⁶ Ídem. p. 108.

*natural de sucesión; los recursos administrativos tienen en su base -como mínimo- el derecho al buen gobierno; el derecho de los sindicatos a la inscripción registral tiene su fundamento remoto en el derecho natural de asociación, etc.*⁵⁷

El hecho de que todo derecho positivo sea una consecuencia o manifestación de un derecho natural se debe a que todo el actuar del hombre, toda su potencialidad de hacer algo o de poseer una cosa depende de su propio ser, de sus inclinaciones o propensiones, así como de sus capacidades naturales. Si el derecho positivo radica en el ser y en el hacer o tener del hombre, las tendencias y las capacidades del hombre constituyen derechos naturales del hombre, puede afirmarse que todo derecho positivo es una manifestación de algún derecho natural, así por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo es una manifestación o derivación del derecho al trabajo -éste último es un derecho natural-.

Por otra parte, la legislación positiva que sea insuficiente con respecto a las exigencias propias de un derecho natural, da origen a un derecho positivo con toda su fuerza, pero eso significa que tal derecho positivo sigue siendo insuficiente. Si por ejemplo, la ley señala que los jubilados reciban una pensión, cuya cantidad es inferior a la que exige la dignidad de la persona humana, porque tal retribución no representa un medio de vida decoroso y digno, el jubilado, en estas condiciones tiene el derecho natural, pero no la posibilidad física de cobrar lo que por justicia natural le corresponde. Sin embargo, si un servidor público pagase más de lo estipulado en la ley -positiva- a un pensionado, cometería una injusticia respecto a la ley positiva vigente, tal injusticia podría estar incluso tipificada como un delito con relación a Hacienda. Así mismo, cometerían un "*delito*" los pensionados que aceptaran una cantidad superior a la estipulada. En estas condiciones, lo que cabría hacer es una reforma a la ley positiva, para que se adecue convenientemente a la ley natural,⁵⁸ si

⁵⁷ Ídem. p. 111.

⁵⁸ El ejemplo citado sirva para entender el caso de una legislación imperfecta, sin plantearse en este momento el problema de un presupuesto público "suficiente" para distribuirlo convenientemente.

en este supuesto, la cantidad fijada por la ley como pensión resultara insuficiente para que el pensionado pudiera vivir con la dignidad y decoro que exige la dignidad de la naturaleza humana.

Respecto a la cantidad concreta que deba recibir un pensionado, la ley natural no lo puede precisar, lo que sí exige es que halla un criterio de ajustamiento de la ley positiva con respecto a la ley natural.

Cabe señalar que cuando una ley positiva va en contra de un derecho natural, no surge un verdadero derecho y por lo tanto dicha ley carece de validez. Aquí es cuando se aplica el principio enunciado por Gallo: "*Civiles ratio civilia quidem iura corrumpere potest, naturalia vero non potest*", es decir, "*La ley civil puede corromper o alterar los derechos civiles, pero no los derechos naturales*"⁵⁹. Se está hablando ahora del caso en que una medida positiva lesiona un derecho natural en sentido propio y estricto.

Se está afirmando que como lo justo está determinado por la naturaleza, cuando lo establecido positivamente va en contra de lo justo, por lo tanto, es injusto y entonces no es derecho, puesto que el derecho se equipara a lo justo. En tales condiciones, lo justo no será lo positivo -en el caso concreto- sino lo que vaya de acuerdo con la ley natural. "*Luego la justicia negará el pretendido derecho positivo y el arte de lo justo consistirá en rechazar lo establecido positivamente.*"⁶⁰

Recuérdese también que lo que siempre es debido es lo que encamina a la justicia y que lo injusto: nunca podrá ser debido. Si una ley, por ejemplo, autorizara o incluso mandara a la policía matar a todos los individuos de una raza determinada por motivos raciales, lógicamente las personas de la raza atacada, no perderían por esa ley injusta su derecho a la vida. Y la muerte de esos individuos por parte de la

⁵⁹ Gayo. Instituciones. Ed bilingüe. *Commentarius* I, art. 158.

⁶⁰ Hervada, Javier. Introducción Crítica al Derecho Natural. Ed EUNSA, 1ª ed. mexicana, p.114.

policía, no constituiría un derecho sino una injusticia, un asesinato, y la capacidad conferida a la policía para matar por razones raciales, tampoco pertenecería al orden del derecho, sino al de la injusticia del poder, al de la criminalidad por parte de los que gobiernan.⁶¹

El que gobierna no crea la razón de justicia, porque *“el gobernante puede ser injusto si lesiona los derechos naturales. Cuando esto ocurre, quien gobierna se sitúa fuera del orden del derecho: su acción es antijurídica. Aunque se revista con el nombre de derecho, el derecho positivo injusto es antijurídico, no está en el orden del sistema racional de relaciones humanas, y en consecuencia no es derecho.”*⁶²

Ya se ha dicho que una norma jurídica positiva no puede anular por ningún motivo los preceptos y prohibiciones naturales. Si se tratara de destruir un derecho o un deber natural, sólo sería posible cambiando a la misma naturaleza, lo cual es imposible. Por consiguiente, *“la ley positiva opuesta a un mandato o prohibición naturales, contraría lo justo natural, teniendo el carácter de violencia, norma injusta, lo cual no es derecho del poder, sino prepotencia del poder: es violencia institucional. Al no responder a un derecho del poder, carece de la esencia misma de la juridicidad: no se impone porque es derecho -en virtud de un deber de justicia, sino por razón de fuerza, y esto -como ya se dijo- no es derecho, sino violencia.”*⁶³

Desgraciadamente, una ley positiva injusta tendría efectos jurídicos pero opuestos a la ley justa, lo cual motivaría el derecho a la resistencia activa o pasiva, a la desobediencia cívica, o, excepcionalmente como tantas veces se ha dado: a la rebelión. La rebelión es el caso más extremo, y es lícita únicamente cuando ya se han

⁶¹ Cfr. Ídem. p. 114.

⁶² Ídem.

⁶³ Ídem. p.173.

agotado todos los demás medios y recursos, y su licitud también depende cuando de ella no surja un mal mayor que el que se trata de evitar.⁶⁴

Por lo tanto, una ley contraria al derecho natural no sólo no obliga moralmente, sino que moralmente hay obligación de resistirse a ella por medios lícitos. Si surgiera una ley que legalizara el aborto por ejemplo, la resistencia a dicha ley no sólo sería lícita sino incluso obligatoria: la obligación podría manifestarse incumpléndola, criticándola y trabajando por su derogación.⁶⁵

Cuando por algún motivo la ley resulta injusta o ineficaz, el *deber ser* dice que hay que asistirse de los recursos existentes en el mismo ordenamiento jurídico, tales recursos -por ser también leyes- tienden a establecer de manera clara lo que manda la ley al servicio de la justicia. La objeción de conciencia o *cláusulas de conciencia* es uno de esos recursos, y consiste en el derecho que tiene una persona -un ciudadano- para abstenerse de dar cumplimiento a una ley por contrariar convicciones personales, por motivos religiosos, de valores -o en este caso: por ser contrarios a la ley natural y que deben ser reconocidos por la autoridad civil.

Para ejemplificar lo anterior, podemos citar lo que “*se ha presentado en algunos países, al despenalizarse el aborto o, incluso, al darse una política estatal favorecedora en la práctica del aborto (...) que muchos médicos, enfermeras y demás personal sanitario han podido así oponerse a su intervención (...) y no necesariamente por razones religiosas*”(…)”⁶⁶, sino por tener claro que contribuir a la destrucción de la vida sería ir en contra de su propia profesión: salvar la vida.

Sin embargo, téngase presente siempre que “*una ley humana justa obliga moralmente en conciencia. La entidad de esta obligación deriva de la gravedad de*

⁶⁴ Cfr. Gómez Pérez, Rafael. Deontología Jurídica. Ed Universidad de Navarra; Pamplona, 1982; p. 36.

⁶⁵ Cfr. Ídem. p. 36-37.

⁶⁶ Ídem. p. 231.

*la materia y de la voluntad del legislador. Por eso, en principio, despreciar una ley civil es ilícito.*⁶⁷

Nunca debe olvidarse lo que tanto se ha insistido en este capítulo, que la legislación positiva está limitada por la justicia natural, ambas no van separadas, sino juntas; y la primera siempre deberá estar en función de la segunda.

3.3.1. Naturaleza de la ley.

En el sentido amplio del término, la ley está comprendida desde la Constitución hasta un reglamento, y es la declaración de la voluntad realizada por el Poder Legislativo para que sirva de base en la consecución del ordenamiento social. Tal declaración es un mandato imperativo acompañado de una sanción jurídica externa para garantizar la eficacia de su cumplimiento.

Entre las notas que distinguen a la ley, pueden mencionarse:

I) Generalidad: Ordinariamente la ley no desciende a casos concretos, sino que establece principios comunes a todos los ciudadanos, siendo igual para todos.

II) Permanencia: La causa que le da origen es la regulación o solución a una situación de orden general, y su vigencia permanece siempre mientras no sea expresamente derogada.

III) *“Coactividad: La ley presenta siempre la posibilidad de -aplicar- una sanción externa”*⁶⁸

Y por otra parte, *“las leyes penales son las que infringen una pena por la violación de otras leyes.”*⁶⁹ En estas leyes también se aplica lo dicho anteriormente respecto a las leyes civiles: que la ley positiva justa obliga moralmente en

⁶⁷ Ídem. p. 35.

⁶⁸ Ídem. p.36.

⁶⁹ Ídem. p. 36.

conciencia; y que ante la ley positiva contraria al derecho natural, no sólo no se debe cumplir, sino que incluso hay obligación moral de oponerse a ella con medios lícitos.

3.3.2. Interpretación de la ley.

Debido a que en la práctica todas las leyes deben ser interpretadas por los individuos para entenderlas y poder así darles cumplimiento, conviene entonces tener presentes algunos criterios que podrán servir como normas que guíen hacia una adecuada interpretación y que contribuyan a realizar dicho trabajo de una manera más clara y precisa.

*“Interpretación de la ley es la explicación de su objeto y de la voluntad del legislador. Se llama interpretación auténtica a la dada por el mismo legislador; usual, a la que procede de la costumbre; doctrinal, a la realizada por los peritos en la materia.”*⁷⁰

La interpretación auténtica obliga como la misma ley, mientras que la interpretación doctrinal y usual pueden perdurar en la práctica, salvo que el legislador diga otra cosa.

I) En primer lugar, hay una norma de sentido común: al interpretar una ley, hay que hacerlo de acuerdo con el significado propio de las palabras dentro del texto y de su contexto.

II) *“Si las palabras de la ley son dudosas u oscuras, hay que acudir a lugares paralelos, si existen, y, después, al fin próximo de la ley, a las circunstancias y a la voluntad del legislador.”*⁷¹

III) A las deducciones que vayan apareciendo como aborrecibles hay que restringirlas dentro de lo posible, y a las favorables hay que ampliarlas, interpretando

⁷⁰ Ídem. p. 38.

⁷¹ Ídem. p.39.

los criterios señalados en I) y II). Conviene entonces interpretarlas con optimismo, buscando el fin bueno de las mismas.

IV) Téngase en cuenta que la ley especial o concreta, sea posterior o subsiguiente, en principio siempre abroga a la ley general anterior cuando ambas estén en el mismo rango. Pero nunca se aplica este principio al revés: cuando la posterior es una ley general, no podrá derogar a la anterior si ésta es una ley más concreta o especial, a no ser que expresamente se haga constar. Este criterio se basa en que la ley especial, de ordinario se aproxima mucho más a los hechos, a las circunstancias concretas y, por ser más explícita puede regularlos de forma más adecuada.

3.3.3. La equidad o epiqueya.

Cuando la interpretación de la ley se hace buscando la parte benigna de la misma, pero siempre atendiendo a la mente del legislador y con el deseo de hacer justicia en un caso concreto, se está hablando de una situación de epiqueya.

La epiqueya no suspende el cumplimiento de una ley, sino que únicamente la adapta a un caso concreto cuando la obligatoriedad que marca la ley pueda ser poco razonable, excesivamente difícil de cumplir, o sobre todo cuando en un momento dado pueda resultar injusta.

Aunque en algunos casos -por abuso- la epiqueya podría convertirse en un disfraz para dejar de dar cumplimiento a una ley, en muchos otros, ciertamente puede ser el recurso que serviría para dar solución a un conflicto de conciencia ante una ley positiva injusta. Sin embargo, sus reglas deberán ser aplicadas incondicionalmente: sólo cuando se trate de casos muy concretos; cuando no existe la posibilidad de acudir al superior; cuando no sea de manera crónica o por largo tiempo; cuando se trate de leyes muy generales que no pueden abarcar todos los

casos singulares; cuando se trate de leyes positivas injustas; y nunca sería lícito usarla en contra de la ley natural.⁷²

Antes de dar inicio al capítulo siguiente, es conveniente y oportuno que el lector vaya ponderando las repercusiones que traen consigo las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, ya que, después de la explicación anterior -desarrollada a lo largo de éste- puede comprenderse con mayor claridad la conveniencia de trabajar por la derogación o reforma del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. Puesto que, aunque en principio no conduce directamente a cometer una injusticia, sí es un sustento para cometerla indirectamente. El sindicato y la empresa son libres de considerarlo o no. En teoría, el sindicato y la empresa no están obligados a tomarlo en cuenta, sin embargo, en la práctica sí es aprovechado por la parte más favorecida -el sindicato-, la cual lo impone a la contraparte -la empresa-. Lo que en realidad ha sucedido es que tal artículo ha sido diseñado y legislado con su nefasto contenido debido a la fuerte presión e influencia que directamente ha ejercido el corporativismo sindical, el cual a su vez es respaldado por el sistema político mexicano que hasta hace unos escasos años -que no son más de los que pueda contar una niña con los dedos de su mano derecha- ha gobernado en el país, sin posibilidad de ceder a la democracia.

Su derogación es importante por las razones tan diversas que se han venido desarrollando a lo largo de esta investigación; por mencionar aquí sólo algunas: no renocerse el derecho natural del trabajador para asociarse libremente; colocar el derecho natural -que conlleva implícitamente su obligación- de la persona a trabajar bajo unas circunstancias susceptibles y condicionadas tan impositivamente; la incompetitividad de las empresas mexicanas para reclutar, seleccionar y elegir a los candidatos que cubran las expectativas y perfiles de los puestos que los necesitan, teniéndose que limitar a reclutar dentro del universo tan estrecho que ofrezca el

⁷² Cfr. p. 39-40.

sindicato; la incongruencia del artículo 395 con otros de la misma Ley Federal del Trabajo e incluso con la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las empresas no están obligadas a resolver los problemas de los sindicatos; los trabajadores por su ingreso forzado al sindicato están contribuyendo a favorecer los intereses de los líderes, que no siempre son acordes con los intereses de sus afiliados.

CAPÍTULO IV

EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA DENTRO DE LAS ESTRUCTURAS SOCIALES

Muy importante es que también el Administrador de los Recursos Humanos cuente con una base elemental de conocimientos en Antropología filosófica -desde las perspectivas que entrañan y exigen los deberes de justicia social en el trabajo- ya que si no tiene un claro concepto de lo que es el hombre, su naturaleza y las exigencias que emanan de su dignidad, difícilmente podrá llevar a buen término su misión dentro de las organizaciones.

En el capítulo anterior se dieron a conocer algunas de las razones por las cuales es necesario que las leyes positivas se adecúen siempre a los derechos naturales de la persona. Ahora se pretende poner especial hincapié en la forma como deben respetarse y promoverse esos derechos del hombre pero en cuanto a su condición de trabajador. Así, se irán desglosando cada una de esas exigencias, cada una de esas necesidades naturales, y la manera como satisfactoriamente deberán ser atendidas, de acuerdo a su dignidad. El derecho a la propiedad privada, a un trabajo digno y a la justa remuneración; el derecho del trabajador a fundar sindicatos o a incorporarse libremente a los ya existentes si así lo desea para defender sus propios intereses; éstos son algunos de los rasgos que se irán analizando en el presente apartado y que deben ser tomados en cuenta por el ejecutivo de Relaciones Industriales de cualquier organización.

4.1. Dignidad de la persona humana en el ámbito del trabajo.

Ser persona representa una categoría, un rango del cual carecen las creaturas irracionales. Esta prestantia o superioridad del ser humano sobre los que carecen de razón es lo que se llama dignidad de la persona humana. “*Cuando se habla en términos generales de la dignidad de la persona humana, se hace referencia no solo a aquellos hombres que actúan rectamente, sino a todas las personas, que por el hecho de ser hombres, les corresponde una categoría superior a la de cualquier otro ser que carece de razón;*”⁷³ puesto que lo que se busca es situar en primer lugar a la persona dentro de su valor ontológico.

Por un lado, lo que garantiza a la persona su libre y personal disposición de los bienes que le son precisos para poder satisfacer sus necesidades vitales es la propiedad privada. Sin embargo, se requiere en primer lugar que esos bienes existan y evidentemente la naturaleza no los ofrece en la cantidad y en las condiciones que los necesita, puesto que de la dignidad de la persona humana emanan una serie de exigencias muy singulares, y es así como surge en el hombre la necesidad de trabajar, para adjudicar a la naturaleza aquellas cosas que son menester para la vida del hombre.⁷⁴

Precisamente el trabajo humano supone un *quehacer* humano, un ejercicio de sus facultades aplicadas sobre los objetos exteriores que la naturaleza le ofrece, transformándolos para darles una utilidad y un valor nuevo; de esta manera podrán servirle para satisfacer de una en una todas sus necesidades vitales. El trabajo humano es entonces un proceso mediante el cual el hombre, valiéndose de su superioridad ontológica, va modificando la naturaleza, y a su vez, va como imprimiendo un sello distintivo en las cosas que hablan de su personalidad; y en todo

⁷³ Millán Puelles, Antonio. *Persona Humana y Justicia Social*. Ed. Rialp. 4ª ed. Madrid 1978, p. 15.

⁷⁴ Cfr. Ídem. p. 107.

este proceso el hombre va consiguiendo satisfacer un fin inmediato: la manera de ganarse la vida.

El trabajo es la actividad natural y necesaria que el hombre desarrolla mediante la cual va actualizando sus potencias y facultades, lo que trae como consecuencia un enriquecimiento de su personalidad, dando vigor al cuerpo y paz al alma, adquiriendo y desarrollando virtudes que lo hacen ser cada vez mejor y de esta forma se va perfeccionando, además de progresar en el sostenimiento y prosperidad de su vida familiar.

Gracias al trabajo la sociedad subsiste y su estructura está directamente relacionada y determinada por el tipo y la clase de trabajo que desarrollan todos y cada uno de los individuos que la constituyen. El trabajo está estrechamente vinculado con la naturaleza, la cual va siendo transformada y volviéndose más adecuada para la vida humana; y de la relación que resulta "trabajo-naturaleza", surge el factor decisivo de la producción y el motor de la economía; además esto supone para el hombre una consecuencia natural: el papel que juega la persona en cuanto a su condición de consumidor que determina el nivel de vida de los habitantes que constituyen la sociedad.⁷⁵

El trabajo es el medio natural mediante el cual se emprende la consecución de todo lo que el hombre necesita para poder vivir dignamente, es un medio necesario para alcanzar algo necesario y por tal motivo tiene un carácter de medio y no de fin. Es el esfuerzo que emplea el hombre para ganarse la vida y por esto, el modo de vivir está determinado por el trabajo que se desempeña. Es un derecho natural -ya se abordará suficientemente este tema más adelante- puesto que sin el trabajo el hombre no podría subsistir, y si esto es así, constituye una evidente injusticia el hecho de que existan *modos de vivir que no dan para vivir*, es decir, puestos

⁷⁵ Cfr. Gran Enciclopedia Rialp, Ed. Rialp; Madrid 1989. Tomo 22, p. 643-644.

laborales u ocupaciones cuya retribución resulta insuficiente para cubrir las necesidades de un modo decoroso y digno. Sobre todo, aquí se hace hincapié en aquellos trabajos que se desarrollan con suficiente profesionalidad y que por su desempeño no se recibe a cambio una justa remuneración. Y por otro lado, nadie puede vivir sin trabajar -aún cuando se tengan resueltas todas las necesidades materiales- ya que nadie puede ser un parásito social, en la sociedad actual, en un México a punto de llegar al año 2000, todos necesitamos de todos.

El valor de la justa remuneración del trabajo, es algo que no se puede encasillar dentro de un parámetro predeterminado, no se refiere a señalar una cantidad fija y constante, ni tampoco a determinar una misma cifra para una misma clase de trabajo a lo largo del tiempo; la justa remuneración se refiere más bien a que hay que establecer un conjunto de condiciones básicas y esenciales que necesariamente se deben cubrir para que pueda considerarse justa. Por supuesto que las cantidades pueden ser tan variables como la misma vida económica y las distintas clases de trabajo; sin embargo, las condiciones que dicta la justa remuneración son inalterables y por eso se puede hablar de ellas en términos generales que posteriormente se han de aplicar a cada caso concreto.. De ahí que la justa remuneración del trabajo, fundamentándose en una concepción total de la dignidad del hombre, exija que el trabajador tenga garantizado aquello que le permita conseguir:

a) la propia subsistencia y la de su familia; desgraciadamente en la práctica este principio que parece tan obvio no es una realidad, sino que hoy, a fines del siglo XX, en infinidad de sociedades, sigue sonando a utopía.

b) la *creación* de una economía, el ir construyendo una base que vaya creciendo cada vez más, de tal suerte que le permita una cierta comodidad y decoro, así como las condiciones que le permitan acceder a los bienes culturales y a la

propiedad privada, a ir creando un patrimonio familiar cada vez más sólido y consistente.⁷⁶

c) *“cubrir los riesgos naturales y los profesionales, entendiendo por los primeros la enfermedad y la vejez, y por los segundos los accidentes del trabajo y el posible paro forzoso”.*⁷⁷

Debe tenerse en cuenta también que el empleador lleva consigo una responsabilidad social muy importante, que ningún beneficio del empresario será legítimo si no se les da una suficiente remuneración a los trabajadores, estos deben ser retribuidos con justicia y equidad. Aquí esta claramente expresada la importante misión del Administrador de Recursos Humanos. En principio, en esta norma no cabe la dispensa para los patrones, aunque hay que reconocer que en algunos casos ambas partes deben realizar algunos sacrificios cuando la empresa pasa por un mal momento, o la situación económica es desfavorable a consecuencia de una crisis no deseada.

*“En definitiva, puede decirse que la dignidad del trabajo se apoya en la dignidad del trabajador, en su cualidad de persona humana (...). El trabajo, por ser expresión y prolongación de la persona humana, no debe enajenar ni frustrar, sino que debe corresponder a la dignidad superior del hombre.”*⁷⁸ No deberá tenerse una perspectiva hacia el trabajo como una imposición dolorosa, como una esclavitud, sino todo lo contrario: como una elección libre y responsable, consciente y querida que contribuye a la realización del hombre y de las exigencias emanadas por su naturaleza. El trabajo deberá anteponerse a la posesión de bienes exteriores que por su naturaleza intrínseca tienen tan sólo un carácter de instrumentos o medios. La

⁷⁶ Cfr. Millán Puelles, Antonio. Op. cit. p. 108-130.

⁷⁷ Ídem. p. 130-131.

⁷⁸ Martínez Saez, Santiago y Llano Cifuentes, Carlos. El Trabajo. Ed. Mi-Nos; México 1988; p. 56.

razón de lo anterior radica en el carácter natural del trabajo que procede de manera esencial e inmediata de la persona humana.⁷⁹

Sin embargo, es lógico que exista entre unas personas y otras una natural diversidad de inclinaciones y de aptitudes las cuales favorecen muy positivamente el buen funcionamiento de la vida del hombre en sociedad; representa una realidad de gran utilidad para la sociedad y para todos sus miembros; y es así como se origina la gran diversidad de funciones que la vida social necesita para su buen desarrollo y progreso.

Cuando surge la división del trabajo, que conlleva necesariamente a que éste sea más eficaz, tal división de funciones deberá basarse en las diferencias naturales de tal modo que traiga como consecuencia que cada hombre realice la actividad que mejor se adecue a sus personales inclinaciones; de esta forma, respetando y encausando adecuadamente las diversas aptitudes humanas, se tendrá como resultado seguro una buena organización social, siempre y cuando se procure dar a todos las necesarias oportunidades para que puedan desarrollarse y perfeccionarse como personas. La experiencia dice que, un buen Director de Recursos Humanos buscará reclutar al personal con el perfil deseado, determinado por las necesidades de la empresa y del puesto, con la intención de que dentro del mismo -del puesto o de la empresa-, prospere y se desarrolle óptimamente, incrementando su nivel de vida.

Las naturales o adquiridas diferencias entre las personas deberán ajustarse a los siguientes principios:

a) ante todo respeto a su dignidad como persona; lo que significa que debe tenderse a que todos satisfagan sus necesidades materiales y espirituales.

⁷⁹ Cfr. Encíclica *Mater et Magistra*, 106-7.

b) procurar que verdaderamente cada hombre se desarrolle integralmente y que vaya adquiriendo el complemento y perfección que su autorealización le exige, y respetando siempre sus derechos.

c) valorar y reconocer el empeño, la eficiencia y la eficacia personal que cada hombre va desarrollando y adquiriendo al darle cumplimiento a su trabajo.

d) estar atentos para detectar talento, promoviendo y alentando las personales capacidades creativas de los trabajadores para que libre y responsablemente desarrollen sus funciones asignadas cada vez mejor.⁸⁰

Entre los principios relacionados con el orden social en el campo de la economía, está el considerar a la dignidad humana en el trabajo, ya que ocupa siempre un primerísimo lugar, pero que muchas veces no es tomado en cuenta. Lo anterior se explica porque es evidente que la persona humana puede y debe alcanzar la consecución y realización de los fines vitales esenciales que corresponden a su naturaleza mediante el desarrollo de un trabajo digno, y cuando esto se consigue, el resultado siempre es alentador, ya que el trabajo se desarrollará de una manera más eficiente y por lo tanto se alcanza la eficacia, lo cual traerá ventajas para el individuo, para la empresa y por consiguiente para la economía de la sociedad.

El trabajo, debido a su vinculación con la persona, ocupa una posición especialísima en el orden social y en el orden de la economía. Si se le considera en un plano negativo esta posición hace que se vea al trabajo solamente como un mero factor determinante de la producción. Sin embargo, cuando se le considera en un plano positivo, la posición jurídica natural que ocupa el trabajo en la economía, exige la realización del derecho al trabajo que tiene el individuo, y con ello la posibilidad de que a través del mismo la persona obtenga su sustento necesario para la subsistencia vital, como un objetivo de la política económica que debe tener el

⁸⁰ Cfr. Millán Puelles, Antonio. Op. cit. p. 33-34.

estado, así como el respeto y la realización del derecho del trabajador a compartir la responsabilidad y la gestión en la esfera laboral de la empresa, de la comunidad profesional y de la economía social; en pocas palabras, esto significa que todos ganan.⁸¹

Aunque muchas veces no se perciba a primera vista de manera evidente, eso no podría cambiar la realidad, y es que hay que darse cuenta de que el trabajo en estos días esta pasando por una crisis, diferente a la de otros tiempos, pero hay crisis. Efectivamente, sobretudo en las últimas décadas se ha visto como han ido mejorando más los procedimientos, los sistemas, los equipos, las técnicas, las máquinas, las organizaciones e incluso las instituciones dedicadas al bienestar. Sin embargo, salta a la vista como al hombre no se le sitúa en el lugar debido, puesto que en realidad no se siente con las condiciones necesarias para la seguridad vital y para manifestarse como persona, para vivir y para trabajar como persona, con todo lo que exige su dignidad, y que lo haga capaz de estructurar un mundo que haga posible conseguir no sólo su bienestar, sino también su bien-ser, su objetivo principal: ser libre. Hay que reconocer que sí van surgido mejorías, pero no en todos los ámbitos.

Si las empresas no se humanizan, si al hombre no se le sitúa en el lugar que le corresponde, si la vida laboral no mejora al hombre, esto no será un resultado para darlo a conocer y difundirlo nada más, sino para plantearse soluciones u aportarlas de inmediato. Se sabe que el trabajo perfecciona al hombre, y que cuando el hombre avanza hacia la perfección, no puede detenerse el proceso sólo para contemplar los logros alcanzados, sino que hay que ir a más, sin vacilaciones, sin miramientos ni vacaciones. Sin embargo, si existiera un trabajo que no mejorara al hombre, esto representaría una amenaza para la subsistencia de la persona y de la sociedad, ya que la condición de trabajador tiene como misión implícita convertir e ir transformando al hombre en constructor y señor de un mundo para el bien de todos.

⁸¹ Cfr. Messner, Johannes. La cuestión Social. Ed. Rialp, 2ª ed. Madrid, 1976; p.347.

No obstante, frecuentemente se ve alterado el bienestar laboral del trabajador, y esto se debe a diversos tipos de tensiones que podríamos clasificar en tres: inseguridad, pérdida de la libertad y deshumanización del trabajo. Y esto abre un panorama y un reclamo de la sociedad al papel que tienen en la empresa los encargados de la Administración de los Recursos Humanos.

La inseguridad en el trabajo se refiere principalmente a aquella que padece el trabajador cuando cambian los sistemas o se modifican los procesos para ejecutar algo que antes se hacía de diferente manera, y que por ser nuevos, bloquean al trabajador, frenan sus fuerzas o dificultan su capacidad de adaptación al medio. Y esto muchas veces se debe a que no se le ofrece la oportunidad de irse desarrollando junto con esos nuevos cambios, sino que tales ya tienen un "objetivo específico" que a veces implica el desempleo para algunos. Desgraciadamente, como se verá mas adelante, esta inseguridad puede surgir por una sencilla cláusula que se incluya en el contrato colectivo o individual de trabajo, como la que es materia de esta investigación.

Es la misma inseguridad de la que puede ser víctima un gerente o un jefe de mandos intermedios y que a su vez la transmite a sus subordinados mediante sus actividades de mando. O bien, que cuando asume y entiende bien los cambios en el sistema, busca impresionar a los trabajadores con las nuevas modificaciones que muchas veces sólo él conoce y pretende que los demás se adapten con excesiva rapidez, buscando no que den un paso sino un gran salto. Es la inseguridad que aumenta también ante la amenaza próxima de un posible desempleo, que muchas veces se da de modo generalizado, en términos colectivos produciendo angustia y tensión.

Precisamente una de las causas más profundas del malestar laboral individual se debe a una mala administración por parte de la dirección. Supóngase que por una

mala estrategia de la dirección, la persona se da cuenta de que pertenece al grupo de empleados que no sirven para la realización de las tareas que el patrón quiere en la línea de la producción, aunque éste fuera un trabajador con talento, dicho individuo perderá seguridad en sí mismo. Quizá sea consciente de que dirigido y orientado podría estar a la altura de las exigencias, pero si quien lo dirige o administra no analiza este hecho, hará que este temor se vaya generalizando y que los empleados desarrollen su función bajo una alta dosis de tensión.

En una empresa donde el futuro del trabajador es incierto, donde los empleados no se sienten seguros en su trabajo: no puede existir bienestar, porque cuando la persona conoce de antemano cuál es el destino frustrado de sus aspiraciones, que lo que cuenta sobre sus capacidades es el crecimiento económico de la organización y los balances contables satisfactorios de la empresa y no su promoción y desarrollo dentro de la misma, esta situación traerá consigo una angustia de impotencia e inseguridad en su trabajo que puede llevar a importantes desventajas en su rendimiento y esto por tanto desfavorecerá a la misma empresa. Frecuentemente se ve en muchas empresas que valoran más el alto precio que se invirtió en una maquinaria, que el inestimable costo que pueda suponer sacrificar al personal que ya trabajaba en la organización, destinándola a la aventura del desempleo. Recuérdese *“que la necesidad de seguridad es primaria en la persona y sin ella se tambalea uno de los valores fundamentales: la libertad”*.⁸²

El segundo tipo de tensión que se pretende considerar es la que surge como resultado de la pérdida de la libertad. El hombre con el trabajo se hace más libre, en el sentido de que se va autodeterminando, va desarrollando cada vez más sus potencias; sin embargo, también existe el riesgo de ir perdiendo poco a poco su libertad, a esto último suele denominarse alieneación. Se comienza por imponer

⁸² Corominas, Fernando. Nueva Estructura Social. La Tercera Ola, la Era de los Valores Humanos. Ed. Continental. México, 1987; p. 114-116.

limitaciones al trabajador, coartando su capacidad creativa que en un principio van pasando desapercibidas, pero que no pocas veces acaban en situaciones que merecen el calificativo de enajenantes.

Cuando no se estimula a la persona, cuando no se le trata con justicia y equidad, cuando el trabajo se considera como una mercancía, como un simple factor de producción en donde la creatividad corresponde al patrón, mientras que el trabajador es considerado como un simple ejecutor de lo que se le impone, sin la oportunidad de manifestar su propia inventiva, cuando se trata al trabajador como una simple máquina: no se está respetando la dignidad humana, se le está tratando como a un ser carente de razón, no se le está respetando su libertad. *“Esto sería el esquema típico de la división capitalista del trabajo, donde hay alguien que vende su capacidad que subordina al provecho del conjunto, pero el intercambio no guarda razones de equidad alguna. La alienación nace porque lo que hay es un contrato de supervivencia recíproca”* , con grandes desventajas para una de las partes.⁸³

En sentido estricto, la empresa es para el hombre y no el hombre para la empresa. La razón de ser de las organizaciones es la elaboración de un producto o la prestación de un servicio para satisfacer una necesidad concreta que la sociedad tiene, y quienes constituyen la sociedad son las personas. Además, otra razón de ser de las organizaciones es la creación de fuentes de ingresos. No es lógico entonces que el hombre pierda su libertad por someterse a una subordinación mal entendida que lo que trae como consecuencia sea una frustración del trabajador en su búsqueda por alcanzar la plenitud humana dentro de su *quehacer* natural que es el trabajo.

Con esta deshumanización del trabajo, da la impresión de que lo normal sería que el desarrollo tecnológico y el progreso económico de una empresa, estuvieran

⁸³ Ídem. p. 115-116.

muchas veces en función de sacrificar al elemento más importante y delicado de la empresa: el hombre. El hombre no puede ni debe ocupar un lugar secundario dentro de las organizaciones.

"El espectáculo del crecimiento de las grandes corporaciones contrasta con el hecho de que las personas se hacen más y más insignificantes". Parece que la libertad de éstas fuera una concesión del poder de aquéllas. Y cuando la libertad se mide en términos del poder, acaba de perderse en el absolutismo de quienes, aún detectando el poder sobre muchas cosas, se dan cuenta de que la misma naturaleza del hombre ofrece un signo inequívoco de las limitaciones de la libertad: el hombre no siempre puede lo que quiere, sobre todo cuando lo que quiere va más allá de la libertad de los otros, para manipularla y darle un trato dosificante".⁸⁴

No es posible que hoy en día los empleados tengan que subordinarse a sistemas que funcionan con mecanismos que tienen una tendencia hacia la deshumanización del trabajo.

Una de las causas de estas tendencias es debida a que las industrias se fundamentan más en los valores del patrón que en los del trabajador, sin buscar como meta que los resultados sean ganar ganar. No es justo que los sistemas de organización de las empresas pasen por encima del hombre, que funcionen con una visión que es traducida en términos económicos, sin considerar la dignidad del hombre, ni el sentido inmediato, ni trascendente del trabajo. No es lógico que las industrias, formadas por hombres y que tienen como razón de ser al hombre mismo, estén por encima de esta realidad en los métodos empleados, en los resultados que buscan y en sus puntos de partida.

⁸⁴ Ídem. p.116.

“Si una empresa es sociedad de hombres libres donde cada uno aporta, no podemos deducir, en buena lógica, que los propietarios del capital sean los dueños de la empresa y con ello de lo más valioso, el trabajador. Aún concediendo que lo sean de los medios de producción, quedaría por examinar la asombrosa diferencia entre el producto y el salario del trabajador, causa de tantas injusticias y punto básico para entender las fallas en la concepción del bienestar laboral.”⁸⁵

Corominas considera la deshumanización del trabajo como la tercera tensión, afirmando junto con O'Connor que *“lo que nadie parece saber todavía, salvo casos muy contados, es cómo reconstruir la integridad individual después de que esta integridad ha sido masivamente despedazada por la modernización tecnológica, lograda mediante la negación sistemática del espíritu humano en los asuntos sociales”⁸⁶.*

Evidentemente ni los altos directivos, ni los mandos intermedios declaran abiertamente que lo que más les importa son en realidad los resultados económicos que la persona misma, puesto que esto supondría determinarse a algo sumamente riesgoso. Sin embargo en la práctica se manejan con esta estrategia pero disfrazada, bien disimulada, creando los departamentos de Recursos Humanos pero limitando con suma cautela su campo de acción.

Si el ejecutivo de los Recursos Humanos pretendiera conocer cuáles son las causas que originan que la persona al desarrollar su trabajo se sienta frustrada, con poca ilusión para desarrollar sus funciones, angustiada, con poco interés por sacar adelante lo mejor posible sus proyectos encomendados, en una situación poco optimista...; tendría que tomar en cuenta algunos aspectos básicos de la personalidad para detectar y conocer que probablemente no se habían tomado en cuenta antes. Esos aspectos son fundamentalmente cuatro: son los niveles psicológicos,

⁸⁵ Corominas, Fernando. Op. Cit. p. 117.

⁸⁶ Cfr. Ídem.

biológicos, culturales y sociales⁸⁷; los cuales deben estar inmersos a la hora de sistematizar el trabajo, ya que si no, las consecuencias serán muy negativas como las enunciadas anteriormente.

Y hay que reconocer que en muchas organizaciones, efectivamente se están haciendo importantes esfuerzos para encontrar los elementos que afectan a cada uno de estos niveles. Pero en las empresas que hasta ahora no han puesto los debidos medios para reestructurar la organización de acuerdo a lo anterior, irán cayendo en la cuenta de que esa sensación de fracaso, de tensión, agobio y malestar creciente que vayan experimentando sus empleados, muy pronto dejará de ser una simple sensación para convertirse en un estado patológico, tipificado dentro de la medicina.

*"Hay un fenómeno biológico de endurecimiento de los tejidos llamado esclerosis, y se denomina múltiple cuando ataca el cerebro y la médula en diferentes puntos, acompañada de descoordinación de los movimientos, de alucinaciones y de otros fenómenos".*⁸⁸ Este fenómeno biológico suele presentarse en la persona cuando no es considerada en su trabajo como lo exige su dignidad, cuando se siente tratada como un mero instrumento, como un objeto que sirve para producir, equiparable a una máquina. Esto origina que la persona ya no busque dar más de sí, sino que tratará de adaptarse al medio laboral pagando con la misma moneda, aburguesándose, buscando compensaciones, haciendo como que trabaja; no yendo a más, sino haciendo las cosas a medias, tratando de vivir a costa de la empresa; dejándose llevar por la ley del menor esfuerzo, etc., y lo que sigue a continuación es lo que ya se vislumbraba: la empresa se empieza a ir hacia la ruina, por no haber querido planear su estrategia y resultados "gano-ganas", sino "ganar-perder", y cuando no ganan todos, todos habrán de perder tarde o temprano. Afortunadamente, en la actualidad, algunas Instituciones y escuelas de negocios están invirtiendo

⁸⁷ Ídem. p.117.

⁸⁸ Ídem. p. 117-118.

muchos esfuerzos por conseguir que en las empresas se alcance el resultado: ganar-ganar.

“Es curioso observar cómo en el mundo laboral a todos los niveles ha penetrado un modo de conducta contrario a los fines de la persona. Se adquiere, como en los contagios, como una enfermedad sin buscarla. Esta enfermedad es la ética de la sociedad tecnocrática donde los objetivos supremos son el crecimiento y la productividad. Al hombre -se piensa- hay que utilizarlo a toda costa. El costo no es ni más ni menos que su dignidad, su seguridad y su libertad. El afán de eficiencia sacrifica futuros e ilusiones. Es sospechoso que al actuar así, muchas veces, se coloca el contrapeso argumental de que las empresas no tiene alma, los negocios son los negocios, u otras frases parecidas: lo toma o lo deja, nadie lo obliga a trabajar, usted es libre de..., los gerentes no lloran, etc. Ciego y sin alma es quien se responsabiliza de las operaciones donde el hombre no es sujeto, sino pieza, ficha y número.”⁸⁹

Tan peligroso es el contrato de trabajo mercantilista, como el de la propiedad colectiva de los medios, pues en ambos es atacada la libertad de la persona. El primero es propio del capitalismo, entendiendo que el trabajo es un mero alquiler de servicios: “yo te pago y tú haces lo que yo te diga” sin más; y en el segundo, propio del comunismo, se controla completamente a la persona y no sólo dentro del ámbito del trabajo.

El hombre es social por naturaleza, vive en una sociedad y por lo tanto necesariamente al trabajar tendrá que seguir unos lineamientos generales de conducta que pueden volverlo incluso mucho más productivo, puesto que trabajará junto con otros hombres que tampoco pueden funcionar como si estuvieran dentro de una anarquía. Es lógico entonces que siempre exista una dependencia y también una

⁸⁹ Ídem. p. 118.

subordinación, unas reglas que han de cumplirse, que de antemano han quedado estipuladas mediante un contrato. Dentro del mismo, al vivirlo, el hombre no pierde su libertad, sino que precisamente la ejerce, ya que su inteligencia entendió que se trataba de un contrato con una serie de condiciones razonables que él aceptó, y que su voluntad las irá asumiendo paulatinamente.

Lo que entonces habría que buscar es que el trabajo tenga realmente su carácter de principio ordenador, que los contratos de trabajo sean siempre razonables y sobre todo, que la propiedad privada siempre cumpla su misión social.

En el capítulo tres de esta investigación ya se explicaron las razones por las cuales lo legal no necesariamente es lo justo, en muchos casos se legalizan acciones que van encaminadas contra la ley natural, y al ser así, no pueden por ningún motivo considerarse justas⁹⁰. Entonces hay que tener presente que cuando un trabajador es contratado, está comprometiendo no sólo sus manos, sino prácticamente todas sus facultades, su experiencia, su responsabilidad, su eficiencia, sus aptitudes y sus habilidades; porque ese trabajo pasa a ocupar una parte muy importante de su vida, de sus anhelos, de sus aspiraciones; y si esto es así, lo justo, lógico y razonable será que por parte de la empresa haya una correspondencia proporcionalmente equitativa a esa entrega.

Por otro lado, *"es extraño que la empresa piense en una retribución que vaya más allá de la justicia; y sin embargo, es más frecuente ver una entrega personal al trabajo, que va más allá del contrato laboral y se convierte en pasión, en vivir para eso, en comunidad de intereses. Una concepción social del trabajo, conduce a la idea de empresa como comunidad que permite la integración del hombre y la empresa"*.⁹¹

⁹⁰ Confróntese dicho capítulo.

⁹¹ Ídem. p. 120.

Y también el responsable del Departamento de Recursos Humanos debe tener siempre presente que una industria u organización en general no pertenece tan sólo a los accionistas, a los dueños del capital, sino que de alguna manera también pertenece a los que trabajan en ella, a los que empeñan sus esfuerzos por sacarla adelante, así como a los intermediarios o los empleados indirectos. Pero además la empresa pertenece también a la comunidad, puesto que los objetivos de la empresa trascienden en ella; aquí entran en juego los ciudadanos en cuanto a su carácter de consumidores.

Cuando se mira a las empresas desde la perspectiva que se ha venido analizando, se comprende cómo lo útil no es solamente el producto que se elabora o el servicio que se presta, sino el trabajo en sí mismo. Es por eso que todas las funciones, sean manuales o intelectuales tienen un valor más trascendente de lo que parece, siendo un trabajo digno, se está trabajando -valga la redundancia- para vivir mejor, para progresar, para crear una sociedad en la que sus individuos aspiren a alcanzar unos fines cada vez más altos y más nobles.

"No es el sentirse bien en el trabajo lo que nos hace buenos. Más bien es el volvernos buenos en el trabajo lo que nos hace sentirnos bien con respecto a nosotros mismos. Las relaciones humanas y la filosofía del bienestar se ha influenciado mucho de ese sentirse bien, dejando un poco de lado el sentido mismo del trabajo. El trabajo tiene una significación honda y atractiva a la vez, si se le considera como quehacer humano e inteligente, donde se da una comunicación con las cosas y con los demás hombres y se realiza un despliegue de energía personal, necesario para el autodesarrollo".⁹²

Joseph Höeffner define el trabajo como un "ejercicio consciente, serio y exteriorizado objetivamente, de las capacidades espirituales y corporales del

⁹² Ídem. p. 120.

*hombre, para la realización de aquellos valores con los que el hombre cumple sus fines, y con los que presta un servicio a la sociedad*⁹³. Con esta definición se comprende bien el valor concreto y el sentido trascendente del trabajo, su valor individual y social. Es así como debe entenderse cada profesión u oficio; debe concebirse el trabajo profesional -cualquiera que sea- como un medio que perfecciona a la persona, como un modo natural y estable de vida que es reconocido socialmente y mediante el cual el hombre contribuye al bien común; y por esto también el trabajo es un derecho y un deber.

*“El trabajo es una acción creadora no pasiva o receptiva; es derecho personal pero también es deber social. Su misión integral exige que tienda a la consecución del bien-estar y del bien-ser. Si el trabajo no conduce al hombre a la plenitud, deriva fácilmente hacia la vía estrecha del trabajo-mercancía, del trabajo que explota al hombre o en el que el hombre “explota” porque lo ve bajo el prisma negativo de la disminución de personalidad, del agotamiento y del cansancio, de la rutina o del aburguesamiento.”*⁹⁴

Se había dicho anteriormente que el trabajo es un medio, no un fin; es un medio para vivir, no el fin por el cual se vive; se sabe también que justifica la vida, pero no es la justificación de la vida. Justifica la vida en cuanto que por medio del mismo, se debe tender hacia el progreso, hacia la creación de un mundo cada vez más justo y más honesto. El trabajo es un servicio que engrandece al hombre y también el hombre puede engrandecer su trabajo, haciéndolo con perfección, encontrándole el sentido a su trabajo, estando en los detalles, en desarrollarlo hasta el final, no a medias; en buscar encontrar siempre su sentido social más profundo: como un servicio que se presta a los demás hombres.

⁹³ Höffner, Joseph. Manual de Doctrina Social Cristiana. México, 1984; p. 146.

⁹⁴ Corominas, Fernando. Op. cit. p. 120.

*“Un verdadero testimonio de la dignidad del hombre es el trabajo. Es ocasión de desarrollo de la propia personalidad. Es vínculo de unión con los demás seres, fuente de recursos para sostener a la propia familia, medio de contribuir a la mejora de la sociedad en la que se vive, y al progreso de toda la humanidad.”*⁹⁵

Aunque de alguna manera ya se ha mencionado en las páginas precedentes, cabe recalcar también que, el trabajo es un medio con el cual el hombre va convirtiendo todo lo que lo rodea en bienes de una calidad más noble; además de buscar su bienestar y su bien-ser; sin embargo este bienestar no deberá aspirar a un ámbito meramente individual o particular, egocéntrico, sino que irá siendo mejor en la medida en que busque fines nobles que beneficien a quienes le rodean.

Sin embargo cabe añadir que *“los aspectos económicos del bienestar, los de justicia y de tipo social, los personales y éticos, no son posibles si de parte del trabajador no hay una disposición mínima, una actitud básica frente al trabajo y la dependencia laboral. El trabajador pendiente de las ventajas salariales, de facto o de jure, el hombre que más que integrarse se enquista en una organización; a ese mal trabajador no se le llega el bienestar de que se ha venido hablando, pues lo asimila pero no lo entiende. Sin darse cuenta, quizá se opone a su propio bienestar al no sobrepasar el nivel conflictivo de las relaciones laborales.”*⁹⁶

Por otra parte no se puede aspirar a alcanzar el bienestar cuando los dueños del capital o los altos directivos no están dispuestos a abrirse para concebir el bienestar en todas las facetas que implícitamente abarca, sino que concentran su visión tan solo en alguno de sus aspectos y se imaginan que ya hacen mucho. Pero dentro de estos errores hay quienes todavía no lo consideran porque no creen en el, u otros que, como ya se decía, hacen pero no alcanzan la eficacia, no logran resultados porque no tienen un claro concepto de lo que es el hombre. En estos casos, un buen

⁹⁵ Ídem. p. 120.

⁹⁶ Ídem.

departamento de Recursos Humanos puede jugar un papel decisivo para clarificar conceptos en orden a la obtención de una reestructuración de la organización; cambiando la estrategia en búsqueda de una nueva definición de objetivos, en donde uno de ellos y fundamentalísimo sería: el bienestar del hombre dentro y fuera de la empresa.

*"El desarrollo humano, al que tiende el bienestar, no se impone por órdenes o a través de iniciativas privadas de relación con el todo, o del empleo de unas técnicas que en sí mismas pueden carecer de sentido. La necesidad de la organización científica del bienestar, requiere que se proyecte sobre las bases de universalidad, que sea accesible a todos y apoyada siempre en un sentido nuevo del trabajo. Se trata de una base de igualdad, relacionada con la justicia y el bien social. Pero al mismo tiempo hay en el bienestar la base de individualidad, donde entra a operar lo técnico profesional y la manera como se viven las relaciones humanas y la administración de personal."*⁹⁷

Se han venido esbozando suficientes motivos a lo largo de este apartado que prueban lo importante que es ofrecerle al trabajador una cierta estabilidad en su empleo, garantizarle un cierto carácter de permanencia, promoción y desarrollo dentro de la organización. Además la sociedad lo exige, ya que son múltiples los desórdenes sociales que trae consigo el desempleo, tales como la frustración, desesperanza, pobreza, miseria, inseguridad e incluso también: violencia (robos, atracos, secuestros, homicidios...). Por tanto, un problema fundamental a resolver es: el desempleo. Y un compromiso social será: crear y mantener en la medida de lo posible fuentes de trabajo.

También por otro lado, pueden surgir conflictos éticos originados por el entorno si no se actúa con la plena rectitud de intención. La ética que cualquier

⁹⁷ Ídem. p. 121.

empresa debe tener no deberá depender jamás de los problemas u obstáculos que puedan venir del exterior, sino que ha de basarse en los principios sólidos y bien determinados de la filosofía de la organización, de tener una concepción clara de lo que es el hombre. De esta forma, la reacción de la empresa ante su entorno se perfilará de acuerdo a la calidad ética de sus directivos, y si los principios que los rigen están bien cimentados, no temerán a ir contra corriente por muy adversas que sean las circunstancias que se vayan presentando.

Sin embargo, si los directivos no tienen los criterios claros, *“si lo único que quieren conseguir es dinero inmediato -y cuanto más mejor-, habrá muchas ocasiones en que los valores éticos serán un obstáculo para conseguirlo. Siendo aquella la única meta, ¿qué razón, aparte de prejuicios sentimentales, justificaría el no ir tras ella cuanto antes?”*⁹⁸ Sin embargo, si fuera esa la situación real, significaría *“que tales directivos carecerían de la visión profesional propia de un directivo.”*⁹⁹ Lo que estaría sucediendo en una situación como esta sería que las personas que gobiernan la nave no serían directivos cualificados, porque lo que buscan es obtener el máximo de resultados traducidos en términos económicos; no serían auténticos directivos porque no se interesan por el bien del trabajador, su familia y de la sociedad en general, sino que tan sólo están preocupados por sacar partido de situaciones contingentes para enriquecerse a costa de lo que sea necesario.

Estarían dispuestos a sacrificar lo que sea con tal de ganar ellos. Tendrían una visión tan egoísta que los volvería incapaces de plantearse nobles horizontes para crear fuentes de empleo dignas de ese nombre. Ganarían ellos a costa de explotar a sus subordinados; sin embargo, la historia se repite: estas empresas están destinadas al fracaso.

⁹⁸ Llano Cifuentes, Carlos; Pérez López, Juan A. et al. La Vertiente Humana del Trabajo en la Empresa. Ed. Rialp. Madrid, 1990; p.55.

⁹⁹ Ídem.

Pero volviendo a otro de los problemas mencionados anteriormente, el desempleo, es importante recalcar que debe representar éste un compromiso social a resolver; se decía también que hay que crear y mantener en la medida de lo posible las fuentes de trabajo; ya que si no se prevén soluciones asequibles y a corto plazo, los efectos de éste seguirán golpeando con fuerza y por muchos frentes a la sociedad en general. Sin embargo, este conflicto surge también como efecto de la tendencia tan generalizada que existe en tantos países: la deshumanización del empleo.¹⁰⁰

La elaboración de un análisis de las investigaciones que han estudiado estos problemas, puede servir para comprender la situación laboral tal y como se está dando en la realidad.

Lo que ahora se busca demostrar es que, pese a las circunstancias inhumanas en las que muchas veces se da, sigue siendo mejor estar empleado en cualquier tipo de trabajo noble a estar desempleado. Para sostener estas afirmaciones hay que considerar las múltiples investigaciones elaboradas durante los últimos años, las cuales han ido arrojando resultados muestrales muy similares a pesar de que estos estudios se han llevado a cabo en países con características esencialmente distintas. Y entre las conclusiones que de estos análisis se han obtenido, aparece que, aproximadamente entre el setenta y cinco, y el ochenta y cinco por ciento de las personas que trabajan han declarado estar satisfechas dentro de sus puestos. Esto no significa que los empleados no perciban las deficiencias que existen por parte de las empresas donde laboran; claro que muchas veces sienten que sus puestos no siempre satisfacen sus expectativas, sin embargo, se han adaptado a su realidad concreta, encontrando una ilusión y un sentido nuevo dentro de las circunstancias que en suerte les ha tocado vivir.¹⁰¹

¹⁰⁰ Jahoda, Marie. Empleo y Desempleo. Un Análisis Socio-Psicológico. Ed. Morata. Madrid, 1987; p.92.

¹⁰¹ Ídem. p. 92-93.

Sin embargo, por todos los argumentos expuestos al inicio de este capítulo, puede objetarse que las estrategias que comúnmente han venido manejando las empresas hasta hoy -centrándose más en los resultados económicos que en la promoción y desarrollo de sus empleados- son la causa de que muchas personas se sientan insatisfechas en su trabajo.

El nivel de satisfacción o insatisfacción que tienen las personas en sus puestos de trabajo está determinado por una ponderación personal y subjetiva, de hacer un balance general de todas las ventajas y desventajas que perciben de sus puestos de trabajo; comparando y contraponiendo las características y condiciones que consideran buenas, con las menos buenas y con las malas. Este es otro de los datos arrojados de las encuestas mencionadas¹⁰² en los párrafos anteriores. Además, demuestran también que el grado de satisfacción de las personas en sus puestos de trabajo no sólo está determinado por el nivel de ingresos, el sueldo o salario; no sólo consideran lo cuantitativo, sino también lo cualitativo.

Por esta situación, que en un momento dado el trabajador se malacostumbre a recibir lo que ya se le da, quienes buscan a toda costa influir positivamente para cambiar la situación laboral de las empresas hacia una mejora, hacia la humanización del trabajo, se enfrentan con un problema todavía más peculiar: que los mismos empleados sienten que no necesitan ser ayudados, pues consideran que así están satisfechos. Así entonces un buen departamento de Recursos Humanos se encuentra ante un dilema moral: si ayudar a quienes directamente son víctimas de unas circunstancias laborales inhumanas pero que no solicitan ningún cambio, y más aún, sienten que alguien viene a alterar, a modificar o a quitarles lo que ya poseen, entonces podría plantearse la siguiente interrogante: *“¿qué derecho tienen los primeros a imponer sus criterios sobre los segundos, sobre todo cuando es necesario minar el grado de adaptación al que hayan llegado esos empleados, que*

¹⁰² Ídem. p. 92-93.

*se muestran satisfechos con sus puestos de trabajo, para que cooperen en un intento de cambio?".*¹⁰³ Esto es lo que muchas veces vuelve más difícil modificar la situación hacia la mejora: el hecho de que el trabajador se malacostumbre a recibir lo que ya se le da.

Desde luego ha habido excepciones a la regla durante todo este siglo pero, en general, la preocupación por los cambios organizativos orientados a transformar la experiencia del empleo sólo adquirieron cierta trascendencia después de la Segunda Guerra Mundial, en un periodo de relativo pleno empleo. Algunos científicos sociales y algunos empresarios comenzaron a cooperar en estudios cuasi-experimentales acerca del impacto de los cambios organizativos deliberados sobre la moral de los trabajadores, es decir, sobre la calidad de las experiencias que se tienen en el empleo. Aunque en los países escandinavos los miembros de los sindicatos participaron activamente en estos experimentos, en Estados Unidos y en Gran Bretaña dicha participación se dio en casos muy excepcionales.¹⁰⁴

*"Fue Elton Mayo, en 1945 quien destacó la lógica que fundamentaba estos estudios tempranos, basándose en los de Hawthorne (Roethlisberg y Dickson 1939). Estos famosos estudios demostraron que el incremento de la productividad no estaba tanto en función de las condiciones físicas como del entorno social; cuando no se trataba a la gente como a instrumentos de trabajo sino como a personas, y cuando se admitía la formación espontánea de grupos en los talleres de las fábricas, la productividad aumentaba y el ausentismo y la rotación de la mano de obra disminuían. Había surgido el enfoque de las relaciones humanas para tratar los problemas del trabajo."*¹⁰⁵

¹⁰³ Ídem.

¹⁰⁴ Ídem. p. 97-98.

¹⁰⁵ Ídem.

Las condiciones inhumanas de empleo dejan sin cubrir dos necesidades humanas básicas. Una es la necesidad de los seres humanos que tienden a comprender el mundo, a dar un sentido a los acontecimientos. Las personas siempre se esfuerzan por comprender los sucesos de la vida cotidiana y se sienten molestas cuando se enfrentan con situaciones organizadas por otras personas que escapan a su comprensión.¹⁰⁶

*“La organización industrial tradicional no toma en cuenta esta necesidad de los empleados que, sin embargo, podría satisfacerse a través de la participación en la toma de decisiones. Esta permite apreciar mejor las normas y regulaciones, al ofrecer la oportunidad de darles forma o de cuestionarlas y hace que disminuya la despersonalización y el anonimato, aunque no se aumente la productividad de forma inmediata”.*¹⁰⁷ Sin embargo, por el hecho de que empiecen a compartir una mayor responsabilidad, ellos mismos se sentirán comprometidos a poner los medios para mejorar sus resultados.

Desde luego, *“la segunda necesidad que podría satisfacer la participación -más productiva en la empresa- es la de alcanzar un cierto grado de control personal sobre el entorno inmediato.*

Merece la pena citar un estudio realizado en los Estados Unidos de Norteamérica en donde los empleados se fueron convirtiendo en los mismos accionistas de la organización. En dicha compañía, se observó como seis meses después de que los empleados compraron el stock de la empresa, comenzaron a verse con mucha mejor apreciación los resultados tan alentadores. Y es que, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista humano: hubo un descenso del 30% en la rotación de la mano de obra, las reclamaciones por daños causados por el manejo inapropiado en las mercancías se redujeron en un 60%. La

¹⁰⁶ Ídem. 101-102.

¹⁰⁷ Ídem. p. 102.

productividad se incrementó y la compañía, que había sido deficitaria durante los cinco años anteriores, empezó a obtener beneficios ya durante el primer año de propiedad compartida. En cuanto a los aspectos psicológicos, más del 80% de los empleados declaraban que su nivel de satisfacción había intensificado sus esfuerzos y la misma proporción de empleados pensaba que sus compañeros también se esforzaban más. Es interesante destacar que el aumento en la satisfacción fue mucho mayor que el incremento de la participación en la toma de decisiones. Todas estas mejoras eran más pronunciadas entre aquéllos que se habían hecho accionistas que entre el resto de los empleados.¹⁰⁸

Entonces en la medida en que estas conclusiones puedan generalizarse, deben llevar a aceptar el hecho de que muchas personas que ocupan los puestos de trabajo más rutinarios han perdido las cualidades necesarias para dedicarse a ocupaciones más interesantes, en el caso de que tuvieran oportunidad de acceder a ellas. Hacer que el número de esas personas disminuya será un lento proceso, que dependerá de las mejoras que experimenten las instituciones educativas, tanto para jóvenes como para adultos. Sin embargo, muchas personas no han perdido ni su capacidad ni su deseo de ocupar puestos de trabajo más interesantes, y se encuentran realizando aún actividades que les exigen menos de lo que podrían dar. Es la alieneación de estos empleados a los que la monotonía de su trabajo no ha dañado psicológicamente, a la que puede evitarse o corregirse en un futuro próximo a través de una acción adecuada. Preciso es entonces que ese futuro próximo llegue cuanto antes.¹⁰⁹

La humanización del trabajo es entonces, mucho más que un reto para los especialistas en el área de Recursos Humanos, realmente la tarea que les aguarda para el final de este milenio les exige -lo que varias veces se ha repetido- una clara concepción del hombre vinculada a una noble visión de futuro de la empresa.

¹⁰⁸ Ídem. p. 104.

¹⁰⁹ Ídem.

4.2. Derecho al trabajo.

El derecho al trabajo no surge simplemente porque la autoridad lo reconozca y se trate de un derecho positivo. El derecho a trabajar es una exigencia de la misma naturaleza humana, independientemente de que el Estado lo proclame o lo ignore. El derecho al trabajo es un derecho natural que encuentra su fundamento en el derecho que todo hombre tiene para proveerse de lo que le es menester para su vida y la de su familia; y en la medida en que el trabajo es un medio para conseguirlo, existe un derecho natural de trabajar. Esto no significa que el hombre no pueda hacer de su trabajo un medio también para progresar indefinidamente.

Para lograr esto último es necesario que la prosperidad que se busca alcanzar no perjudique a nadie en particular, ni en general: al bien común.

El derecho al trabajo se apoya también en otro fundamento, en el que todo hombre tiene que contribuir de manera personal al bien común, y la forma normal para contribuir a este fin se encuentra en el trabajo.

Es una obligación primordial del Estado el hecho de procurar y mantener unas condiciones sociales que hagan realmente posible que los individuos que constituyen dicha sociedad, tengan un trabajo que les permita subsistir en ella y contribuir al progreso de la misma. Es una exigencia reclamada por el bien común.

Actualmente son abundantes las Constituciones y Declaraciones de Derechos o leyes de carácter constitucional que proclaman el derecho al trabajo como uno de los derechos fundamentales e inalienables de la persona humana. Por ejemplo, la *Declaración Universal de las Naciones Unidas* en el artículo 23 determina:

1) Que todo individuo tiene derecho a trabajar, así como a la libre elección de empleo, a la protección contra la cesantía y, a las justas y satisfactorias condiciones laborales.

2) Que toda persona tiene derecho, sin discriminaciones de ningún tipo, a la igual retribución por igual trabajo.

3) Que todos los trabajadores tienen derecho a una justa retribución equitativa y suficiente para garantizarse a ellos y a sus familias un nivel de vida acorde con la dignidad humana, y que comprenda si es necesario, otros medios de protección social.

4) Que todo trabajador tiene derecho a fundar sindicatos o incorporarse a ellos si lo desea para defender sus propios intereses.¹¹⁰

Además, recordemos que el hombre, por medio de su trabajo va creándose un patrimonio -ejercitando su derecho a poseer bienes, a la propiedad privada- como fruto de su esfuerzo y tenacidad. La propiedad privada constituye el fundamento del "mío y del tuyo", siendo, por tanto, uno de los más importantes supuestos de la paz social. Es la más poderosa garantía de la responsabilidad y la libertad personales y el más vigoroso impulso del fomento del bien común material de la sociedad, por cuanto que es capaz de movilizar con la máxima fuerza el interés personal al servicio del bien común, y con ello de ordenar todos los bienes de la tierra a su finalidad de servir al hombre en la realización de sus cometidos vitales. Pero para garantizar la realización de esta función social de la propiedad privada, se requiere en primer lugar el respeto al derecho a trabajar, puesto que el trabajo es una de las formas principales de ejercitar el derecho a la propiedad privada, y se precisa también un orden social de la economía que por una parte estimule a alcanzarla mediante la productividad en servicio del bien común y que se garantice la distribución de la propiedad que haga posible la mejor realización de las tareas individuales.¹¹¹

¹¹⁰ Gran Enciclopedia Rialp, Ed. Rialp; Madrid, 1988. Tomo 22, p. 649-650.

¹¹¹ Messner, Joannes; op. cit. p. 340.

"Nuestra vigente Constitución General prescribe a este respecto, con precisión y claridad en su artículo quinto que: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa remuneración y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso."¹¹² Estos principios han quedado también válidamente recogidos en el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo.

En el Capítulo II ya se ahondó lo suficiente acerca de la violación a este derecho a través de la aplicación de la cláusula de exclusión a un trabajador.

4.3 Libertad de asociación.

En primer lugar conviene precisar el término libertad." *La libertad consiste para el hombre en el plano personal y en el social, en la capacidad de autodeterminarse con respecto a las tareas vitales esenciales que su naturaleza racional plantea a su responsabilidad moral*".¹¹³

Respecto al orden personal, la autodeterminación a la cual se hizo mención está ligada a la libertad de la voluntad. Mientras que en el plano social, está ligada al orden de la sociedad, que le hace posible su ejercicio.

¹¹² Borrell Navarro, Miguel; op. cit. p.68.

¹¹³ Messner, Joannes; op. cit. p. 349.

Haciendo una interpretación de la libertad sobre la base de la responsabilidad moral, la libertad recibe un sentido positivo, tiene un fin, que consiste en ser el instrumento para la consecución de los fines vitales esenciales prescritos al hombre por su naturaleza.

Sin embargo, hay quienes sostienen la idea individualista de la libertad ilimitada del hombre afirmando que en virtud de ésta cada uno cede una parte de dicha libertad ilimitada en orden a la institución de una potestad ordenadora social que le permita hacer uso de esta, de conformidad con su voluntad. Y por otro lado, se encuentra la idea colectivista de la libertad, en consonancia con las "necesidades" de la organización social, condicionadas por la técnica y la economía, convirtiéndose así la libertad en una necesidad reconocida. Las dos concepciones de la libertad, tanto la individualista como la colectivista dan a la libertad personal un sentido negativo.

Pero si se reconoce a la libertad en su sentido positivo, se verá que no existe libertad sin restricción ya que las restricciones a la libertad radican en su misma esencia, y por lo tanto, en el sentido de un derecho moral no existe una libertad ilimitada.

En definitiva, lo que se pretende explicar es que la libertad significa un mero estar, libre de limitaciones externas, pero incierto en el ámbito de las restricciones sociales, que prescribe la imprescindible cooperación de los hombres en orden a la creación de los supuestos necesarios para la realización de sus tareas vitales esenciales.¹¹⁴ Por que como ya se ha dicho, el bien común está por encima del bien particular.

Si la libertad es la facultad de la persona humana para elegir frente a un número limitado de posibilidades, entonces "*esta libertad existe, subsiste y es*

¹¹⁴ Cfr. Ídem. p. 350-351.

concebida como un elemento o condición sine qua non de la actividad del hombre, tendiente a desenvolver su propia personalidad, como un factor inherente e inseparable de su naturaleza, por las razones ya expuestas"¹¹⁵

La persona humana es quien decide cómo comportarse y va resolviendo juicios lógicos para aplicar los medios tendientes a la consecución de los fines que se proponga conseguir. En este sentido la libertad humana es eminentemente autónoma, si se concibe como una facultad real para decidir y determinar la forjación de los fines y la elección de los medios necesarios para alcanzarlos.

No obstante, también hay que considerar que el hombre es un ser sociable por naturaleza -un *zoon politikon*, diría Aristóteles- y por consiguiente no es posible que el hombre decida forjar sus propias reglas caprichosamente, afectando los intereses de terceros, o forjando su actividad fuera de la convivencia con sus semejantes.

Luego entonces, *"para que la vida en común sea posible y pueda desarrollarse por un sendero de orden, para evitar el caos en la sociedad, es indispensable que exista una regulación que encauce y dirija esa vida en común, que norme las relaciones humanas sociales; en una palabra, es menester que exista un Derecho, concebido formalmente como un conjunto de normas de vinculación bilateral, imperativas, obligatorias y coercitivas"*.¹¹⁶ Pero para que este Derecho sea legítimo es necesario que siempre esté en conformidad con el derecho natural.

Sin embargo, este Derecho no puede arbitrariamente coartar la libertad social del individuo, sino que, como se ha dicho, cada persona tiene la facultad de seleccionar los medios lícitos que requiera para la consecución de los fines lícitos que libremente se haya forjado, y es aquí en donde cada individuo puede ejercer su

¹¹⁵ Burgoa, Ignacio. *Las Garantías Individuales*. Ed. Porrúa, 26ª ed. México, 1994; p. 19.

¹¹⁶ Ídem. p. 22.

derecho natural a asociarse libremente. Y libremente significa que no se le puede obligar a asociarse a un organismo sin su libre consentimiento.

“La libertad de asociación en nuestro país está consagrada constitucionalmente, pues el artículo nueve de la Carta Magna dispone: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Y refiriéndose más concretamente a los trabajadores establece la fracción XVI de su artículo 123, apartado A que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones, etc.

Consecuentemente con este principio, nuestro Fuero del Trabajo en su artículo 354 prescribe que la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones. También prescribe en cuanto a su libertad de asociación, que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Textualmente el artículo 357 prescribe que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”¹¹⁷
Por lo anteriormente expuesto, salta a la vista la incongruencia que conllevan las cláusulas de exclusión con estas leyes.

4.4. Derecho sindical.

El derecho de asociación se funda en el derecho natural; el hombre siente una propensión innata a unirse con sus semejantes. El ser racional es esencialmente sociable y es la naturaleza misma quien le confiere este inviolable derecho, y, por consiguiente, no procede ni del Estado, ni de algún pacto o contrato.

Esté principio filosófico lo vemos confirmado por la historia de todos los pueblos, desde la más remota antigüedad hasta los actuales tiempos.

¹¹⁷ Borrell Navarro, Miguel; op cit. p. 69.

El derecho de asociación es por tanto, la facultad que tienen los obreros de unir permanentemente sus fuerzas a las de otros compañeros de trabajo, con el objeto de defenderse, de asegurar el respeto de su persona y de sus bienes y de procurarse mejores condiciones de vida.

Por el ejercicio de este derecho se forman las sociedades civiles y las naciones; pero estos organismos no satisfacen cumplidamente las necesidades del hombre: de ahí que éste se ha visto en la necesidad de formar con otros ciudadanos otras sociedades, que aunque pequeñas e imperfectas, no dejan de ser verdaderas sociedades.

En el capítulo II se demostró como el sindicato único puede atentar contra la libertad de asociación, y el problema empeora cuando en el contrato colectivo de trabajo se incluye la cláusula de exclusión, pues la realidad es que, el sindicato teniendo el monopolio del trabajo, y no existiendo limitación alguna en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, llegando incluso a prescindir de sus propias convicciones, con tal de mantener su empleo asegurado, puesto que se le forza a afiliarse a una asociación profesional bajo la amenaza de perder su trabajo. Puede haber muchas empresas en el país; pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y, si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente estarán cerradas las puertas del trabajo, al obrero que pretenda hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional.¹¹⁸

La cláusula de exclusión ha sido un arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas

¹¹⁸ Cfr. Torres, Arnesio. Manual del Sindicalismo Obrero Católico. Ed. Difusión. Buenos Aires, 1943; p. 15.

personales en muchos casos; y la cual sirve también para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; además, en muchos casos se ha utilizado en contra de los trabajadores que no patentizaron su adhesión a alguna candidatura política o incluso, ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional. Por lo tanto dicha cláusula, se presta a cometer una serie de injusticias, pues no solo es contraria a los lineamientos que establece el Derecho Positivo: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino incluso al mismo derecho natural.

Sería un funesto error exagerar la analogía del organismo¹¹⁹ hasta abusar del principio del bien común, aniquilando la libertad y dignidad de la persona. El organismo viviente y la sociedad pertenecen a dos ámbitos del ser específicamente diversos. Si la célula se agota en el servicio al organismo, el hombre por tanto, permanece siempre como sujeto de los procesos sociales.

Es preciso que para salvaguardar la dignidad personal se tomen en cuenta tres principios:

1) Sólo la persona individual es sustancia, mientras que la sociedad es una unidad real, racional y de orden, es decir, formada por un conjunto de hombres. Es por eso que fuera de los individuos, e independientemente de ellos, no puede existir la sociedad.

2) La primacía del bien común sobre el bien particular vale sólo en la medida en que el hombre está obligado como miembro de una determinada estructura social, pero dicha estructura debe garantizar verdaderamente los derechos de los particulares, es decir, de cada persona que integra esa estructura social. Esto

¹¹⁹ Entiéndase por organismo como el conjunto de leyes, usos y costumbres por el que se rige un cuerpo o institución social, como puede ser un sindicato.

significa que un sindicato debe garantizar verdaderamente una lucha constante y permanente por defender los derechos e intereses de los trabajadores que lo constituyen.

El hombre es siempre en algún sentido miembro de una estructura social, por ejemplo, miembro de equipo en la empresa, socio en la asociación, ciudadano en el Estado, miembro de un sindicato, etcétera; sin embargo, *“ninguna empresa ni Estado debe ver en el hombre exclusivamente al miembro de equipo (empresa «total») o únicamente al ciudadano (Estado «total») y reivindicarlo con todo lo que es, piensa y hace. Pues el hombre es más que un trabajador, sindicalizado o ciudadano; es hombre que «constituye parte del Estado con todo lo que es y todo lo que posee».*¹²⁰

3) El principal sentido de toda sociedad es la plenitud de la personalidad, es decir, que dentro de ella se genere el clima propicio que contribuya a la realización de los individuos que la constituyen.¹²¹

En definitiva, la sociedad está al servicio de la persona, la empresa debe guardar un servicio recíproco con sus empleados mediante una justa remuneración y una sincera preocupación por guardar y proteger su dignidad como trabajador, el sindicato debe estar al servicio de sus sindicalizados y no al revés. Luego entonces, el sindicato debe proteger a los individuos que a él estén afiliados, ante los posibles abusos de las estructuras sociales más amplias. Por consiguiente, nunca se justificará que un sindicato pacte con otra estructura social para buscar perjudicar (hacerle perder el empleo, muchas veces por una razón injustificada) a un trabajador. Y velar por la justicia que debe prevalecer en las relaciones laborales compete directamente al Departamento de Recursos Humanos de la Organización.

¹²⁰ Aquino, Sto. Tomás. Suma Teológica: parte 1ª, cuestión 2ª, artículo 21, a la objeción 4ª.

¹²¹ Cfr. Höfner, Joseph. Op cit. p. 46-47.

CAPÍTULO V

IMPLICACIONES JURÍDICAS Y FILOSÓFICAS

Después de haber analizado las consideraciones expuestas en los capítulos precedentes, ahora, aunque se descubre claramente, se pretende poner énfasis en la relación tan estrecha que hay entre unos conceptos y otros. Se destacan además en este capítulo algunas ideas presentadas anteriormente para ampliar y enriquecer los fundamentos legales y éticos que buscan que la ciencia del Derecho contribuya al desarrollo y perfeccionamiento de las estructuras sociales, que asegure a todos los individuos su más alto y pleno desenvolvimiento humano.

Se habla como el trabajo siendo una obligación social para el hombre, supone también una fuente de derechos para el trabajador; aquí se vuelve a tocar - sobriamente- el problema del desempleo, el tema de la justa remuneración y, también se subraya la enorme importancia que tienen los sindicatos en cuanto que su razón de ser se encuentra en la defensa de los derechos y los intereses comunes de los trabajadores. Por último, se vuelve a hablar sobre la libertad de asociación y sus ventajas. Es fundamental que todos estos temas estén adecuadamente concebidos en la mente del Ejecutivo de Relaciones Industriales, puesto que si los tiene claros, luchará con mayor ahínco por promover la justicia al desarrollar todas y cada una de las funciones que le conciernen dentro de la organización.

5.1. El trabajo como una fuente de derechos.

Los derechos humanos que surgen del trabajo, son en realidad derechos naturales de la persona, y cada vez son más los organismos que promueven y defienden estos derechos, tales como las constituciones de los Estados, las Declaraciones de derechos y tantas otras entidades que proclaman:

a) El derecho al trabajo. Dado que el trabajo es una obligación para el hombre, un deber para con el prójimo, para contribuir al progreso social, para mejorar las condiciones de vida de la familia y, en definitiva una obligación moral: puesto que si es una fuente de obligaciones, entonces es también una fuente de derechos para el trabajador.

b) El derecho a elegir libremente el empleo que más se adecue a los intereses, capacidades, aptitudes y circunstancias personales que se tengan.

c) El derecho a desarrollar el empleo bajo una serie de condiciones que satisfagan con justicia y equidad al trabajador, de acuerdo con las exigencias derivadas de la dignidad de la persona humana.

d) A la protección contra la cesantía, para que cuando la persona se quede sin empleo, reciba una paga que le permita vivir decorosamente durante la vejez, incapacidad o invalidez.

Al hablar de los derechos que obtiene el trabajador al asumir su obligación de trabajar, es importante considerar la relación que existe entre el trabajador y el *empresario directo*¹²² -o *indirecto*, según sea el caso-, puesto que es en esta relación en donde se determinarán las condiciones y la forma como se respetará y dará cumplimiento al conjunto de derechos y obligaciones que corresponderán a cada una de las partes.

Al concretarse una relación de trabajo, intervienen algunos factores que influyen sobre la relación de trabajo que estipularon el empresario directo con el trabajador. Indudablemente, dichos factores pueden hacer su aparición por medio de

¹²² Entiéndase por *empresario directo* a la persona física o moral con la que el trabajador convenia para determinar de qué manera y bajo qué condiciones se llevará a cabo la relación de trabajo.

personas físicas o morales, y pueden intervenir de tal forma que su aparición condicione el comportamiento del empresario directo; a estas personas físicas o morales se les suele denominar *empresario indirecto*. Dicho concepto se aplica a la misma organización de la sociedad, a la política laboral vigente en el Estado, o bien, al tipo de estructura y fuerza que pueda ejercer un sindicato.

*“El empresario directo, inmerso en un sistema de condicionamientos, fija las condiciones laborales por debajo de las exigencias -necesidades- objetivas de los trabajadores, especialmente si quiere sacar beneficios lo más alto posibles de la empresa -o empresas que él dirige”.*¹²³

La enorme influencia que puede ejercer el empresario indirecto puede entenderse cuando, por ejemplo: las políticas de libre comercio entre países con diferente desarrollo económico permiten o incluso estimulan a que las empresas que dirigen a gran escala los medios de producción industrial pongan los precios de sus productos inaccesibles para la mayoría de la población menos desarrollada, y establecen la compra de las materias primas a precios desproporcionadamente más bajos.

Este tipo de factores desfavorecen de manera decisiva a las sociedades menos desarrolladas alcanzando una repercusión sobre las políticas locales y laborales y por consiguiente también en las circunstancias que forman el contexto de la relación entre el empresario directo y el trabajador.¹²⁴

Para evitar este tipo de desventajas, mucho pueden hacer los organismos internacionales, sin embargo, estos malos manejos suelen presentarse con mayor frecuencia en las relaciones laborales que tiene lugar dentro de un mismo país.

¹²³ Laborem Exercens, N° 17.

¹²⁴ Cfr. Ídem.

Todas estas fallas de ámbito social que atentan contra el derecho al trabajo pueden adjudicarse a dos causas:

Una, al abstractismo o voluntarismo de los legisladores: pues da la impresión de que a veces la ley no es el resultado de una investigación objetiva sobre los medios con que se cuenta para hacer asequible el fin jurídico y, sobre todo, las dificultades que van a oponerse a su aplicación. Muchas veces se ha procedido como si el legislador pudiera tan solo con una declaración formal cambiar toda la realidad.

La otra causa puede ser que la filosofía jurídica mucho se ha preocupado por conocer el abstracto derecho al trabajo y poco de la organización social de la corporación interhumana y de los métodos para seleccionar eficazmente al hombre idóneo para cada trabajo.

Se requiere por tanto, al menos en México, hacer eficaz la declaración genérica del derecho al trabajo a través de una ciencia desarrollada de lo social y, sobre su base, una voluntad política dispuesta a trabajar por la justicia.¹²⁵ Este trabajo de investigación representa un pequeño avance hacia ese objetivo. Al menos esa es la noble intención.

5.2. Importancia de las asociaciones profesionales.

Los sindicatos forman parte de los cuerpos que fungen como intermediarios entre los individuos, el patrón y el Estado, y tienen una importancia decisiva, puesto que se encuentran mucho más próximos que el Estado a las verdaderas necesidades del hombre en el trabajo; procuran y reparten mejor las iniciativas y las responsabilidades y, en definitiva, descongestionan al Estado.

Los sindicatos constituyen una agrupación de trabajadores y pueden surgir como:

¹²⁵ Gran Enciclopedia Rialp. Tomo XXII, p.651.

a) una mera asociación producida por la decisión de sus miembros; o bien,

b) como una comunidad surgida de manera espontánea, como el resultado de unas condiciones y situaciones semejantes y compartidas entre un determinado grupo de trabajadores. Esta agrupación origina una fuerte vinculación que puede llegar a ser más fuerte incluso que la originada por el simple acuerdo de voluntades. Si se llega a aceptar la primera posición, el sindicato pasa a ser una asociación libre en su constitución, actuación y fines, teniendo como limitaciones aquellas que determinen las leyes, la moral y la salud pública.

Y si se llega a considerar como una comunidad, habrá de regularse según su propia naturaleza, como las demás comunidades, familia, nación o municipio.¹²⁶

La defensa de los derechos y de los intereses comunes de los trabajadores que constituyen el sindicato, representan su razón de ser. Desde su origen, han significado una entidad indispensable para la vida del hombre en sociedad, fundamentalmente en las modernas comunidades industrializadas.

Actualmente los sindicatos ejercen una enorme influencia y la Doctrina Social de la Iglesia considera que bien llevados, los sindicatos juegan un papel fundamental en la búsqueda por alcanzar la justicia social, para lo cual es indispensable que no pierdan de vista en ningún momento su finalidad: trabajar *“por los justos derechos de los hombres del trabajo según las distintas profesiones”*¹²⁷

5.3. Función de los sindicatos y la libertad para elegirlos.

El derecho sindical forma parte del derecho al trabajo y tiene por objeto regular los aspectos asociativos de las representaciones profesionales, así como también las relaciones de negociación de los agentes sociales. La manifestación

¹²⁶ Gran Enciclopedia Rialp. Tomo XXI, p. 413-415.

¹²⁷ Laborem Exercens N° 20.

institucional y formal de dichas negociaciones se concreta a través de los contratos colectivos de trabajo.

49761

El derecho sindical es una manifestación de la libertad sindical que consiste en el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse de manera grupal para la promoción y defensa de sus intereses comunes.

Sin embargo, la estabilización jurídica del fenómeno sindical, al parecer no se puede considerar todavía como lograda, puesto que el derecho sindical de los trabajadores continuamente se ve amenazado por la intervención de intereses políticos -muchas veces acompañados por una gran influencia y fuerza- que condicionan no pocas veces de manera determinante la configuración de las relaciones entre los mismos trabajadores y los sindicatos y, a su vez, la configuración de ambos con el Estado.

Afortunadamente, desde su fundación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha hecho de la libertad sindical uno de sus principios fundamentales que justifican la razón de ser de dicho organismo internacional.

Respecto a la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.), la libertad sindical ha sido objeto de una formulación especial por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 cuando afirma que: "*Toda persona tiene el derecho de fundar con otros sindicatos y de afiliarse a los sindicatos para la defensa de sus derechos*".¹²⁸ Y por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, acordado en Nueva York el 16 de diciembre de 1966, señala con amplitud los aspectos individuales y colectivos del derecho de libertad sindical. La vertiente individual señala que la libertad sindical implica el reconocimiento del derecho a fundar sindicatos por parte del ciudadano trabajador, así como el derecho

¹²⁸ Art. 23,4.

a afiliarse a aquel sindicato de su elección. Y la vertiente colectiva señala que los ordenamientos de los Estados deberán garantizar el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos , internos o externos, así como también el derecho a fundar federaciones o confederaciones, y el de éstas a fundar organizaciones incluso internacionales sindicales o afiliarse a las que ya existen.¹²⁹

Por todo lo que se ha venido diciendo hasta ahora, conviene recalcar entonces que la ley y el Departamento de Recursos Humanos de cada empresa siempre deberán custodiar que en las asociaciones profesionales -como es el caso de los sindicatos- siempre se defiendan y representen los intereses lícitos de los trabajadores que formen parte de éstas. Y cuando por alguna razón se vean en peligro dichos intereses, las circunstancias reclamarán el auxilio de las leyes, las cuales no deberán abarcar ni ir más allá de lo que el caso amerite.¹³⁰

Si efectivamente los sindicatos buscan promover y defender los derechos de los asociados, no resulta entonces coherente que el sindicato pacte con la empresa a través del contrato colectivo de trabajo para que el trabajador sindicalizado se vea amenazado a perder su empleo si por la razón que sea deja de pertenecer al sindicato. Cuando se incluye la cláusula de exclusión, tampoco resulta congruente la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 395 ya que es el instrumento que ampara dicha cláusula. Conviene entonces contrarrestar, o mejor dicho: modificar aquellas leyes que pongan en peligro los derechos de los trabajadores.

De ninguna manera se podrá entender que el sindicato sea la contraparte del patrón o empresario -como si se tratara de dos fuerzas opuestas cuando en realidad deben buscar metas comunes- a la hora de conveniar a través del contrato colectivo de trabajo, ya que el contrato es un acuerdo de voluntades, un acuerdo de las voluntades de aquellos individuos que habrán de participar en él, y si el convenio se

¹²⁹ Gran Enciclopedia Rialp; Tomo VII, p.518-523.

¹³⁰ Cfr. Encíclica Rerum Novarum; No. 34,37 y 39.

hace entre personas, el sindicato o la empresa no deberán absorber jamás a la persona del trabajador.

La naturaleza original del sindicato se verá desvirtuada siempre que éste disponga de la libertad y los derechos del trabajador, puesto que el trabajador es la razón de ser del sindicato y por tanto, el sindicato está para el trabajador, no al revés.¹³¹ Las exigencias sindicales no pueden ir en contra de sus agremiados, no pueden convertirse en un grupo que pueda atentar contra los individuos que esperan ayuda y defensa de éste.¹³² *“Los sindicatos son de hecho fuertes grupos de presión: su presión no debe ejercerse en función de intereses sectoriales que atenten contra el bien común”*¹³³ La libertad sindical defiende los derechos de trabajadores -y patrones también, si se trata de un sindicato patronal- de asociarse libremente para ayudarse y proteger sus intereses comunes lícitos, así como también, el derecho de negociar colectivamente y el poder llevar a la práctica acciones colectivas en caso de conflicto de intereses con inclusión del derecho de huelga.

5.4. Función y naturaleza de las asociaciones intermedias.

Se sabe que el orden social no sólo está compuesto por la acción de los individuos, de las familias y del Estado, puesto que es necesario y natural que haya un tejido que armonice las relaciones entre éste y los ciudadanos; a este tejido suele denominársele: *asociaciones intermedias*. El tejido social al que se hace mención aparece en ocasiones como un tejido social orgánico y vivo, como pueden ser los sindicatos, gremios o colegios profesionales.¹³⁴

“Las múltiples formas de asociación privada -que se fundan en el derecho de asociación inherente al ser humano- cumplen un papel importante en el orden

¹³¹ Cfr. Ibañez Langlois, José Miguel. Doctrina Social de la Iglesia. Ed. Universidad de Navarra, S.A. Pamplona, 1987; p. 188-189.

¹³² Cfr. Laborem Exercens, No. 20.

¹³³ Ibañez Langlois, José Miguel. Op. Cit. p 189.

¹³⁴ Cfr. Ibañez Langlois, José Miguel. Op. cit. p. 149.

*social, sean de tipo económico, cultural, deportivo, educacional (...). Sin embargo, los cuerpos intermedios no se reducen en modo alguno a estas sociedades privadas, pues su estatuto social es de mayor rango*¹³⁵. Como ya se había dicho en otro momento, el hombre tiene derecho a fundar asociaciones de orden y derecho -valga la redundancia- privado, así como a elegir libremente aquella organización y aquellas leyes que considere más convenientes al fin que se haya propuesto.¹³⁶ Además, esa misma libertad puede reivindicarse para constituir asociaciones que se salgan de los límites de cada profesión.¹³⁷

En principio, el Estado no tiene facultades para impedir la existencia de las sociedades privadas que se den dentro de la sociedad civil, ya que el hecho de constituir sociedades privadas o asociaciones intermedias es un derecho concedido al hombre por la ley natural; y la sociedad civil ha quedado para garantizar el derecho natural y no para ir en su contra. Si el Estado prohibiera a los ciudadanos constituir sociedades, actuaría contra sí mismo, ya que tanto él como las asociaciones privadas nacen del mismo principio, de la naturaleza social del hombre. Sin embargo, el Estado puede intervenir abiertamente para ir en contra de sociedades que tuvieran por objeto el ir en contra de la justicia, la honradez, la salud pública o las buenas costumbres.¹³⁸

5.5. Valoración de las ventajas que el hombre tiene al ejercer su derecho a la libre asociación.

Cuando el hombre ejerce su derecho natural a la libre asociación, se encuentra en condiciones óptimas para satisfacer muchos otros derechos, destacando entre ellos aquéllos que son de carácter social y económico, los cuales son determinantes para satisfacer otras necesidades, tales como: la salud, la cultura, la

¹³⁵ Ídem. p. 151.

¹³⁶ Cfr. Encíclica *Rerum Novarum*, n° 39.

¹³⁷ Cfr. Encíclica *Cuadragésimo anno*, n° 87.

¹³⁸ Cfr. *Rerum Novarum*, n° 51.

formación profesional, la vivienda, el vestido, el descanso, la alimentación, entre otras.

También facilita la participación de los hombres en los acontecimientos mundiales debido a que los medios masivos de comunicación tales como la radio, el cine, la televisión y la prensa contribuyen a que de algún modo el hombre esté presente y enterado de prácticamente todos los sucesos relevantes o no, y no sólo de carácter local, sino también internacional -universal.¹³⁹

Favorece la personalización del hombre en el sentido de que contribuye al cultivo y perfeccionamiento de las cualidades innatas de la persona y facilita el cumplimiento de las obligaciones de la vida social.¹⁴⁰

Crea grupos, asociaciones e instituciones que enriquecen la vida social, ya sea porque promueven la salud física, mental y psicológica; la educación, la capacitación e instrucción profesional; la orientación familiar. En definitiva, los fines pueden ser diversísimos: culturales, económicos, sociales, recreativos, políticos, deportivos o profesionales.¹⁴¹

¹³⁹ Cfr. *Mater et Magistra*, n° 61.

¹⁴⁰ Cfr. *Ídem*. n° 67.

¹⁴¹ Cfr. *Ídem*. n° 60 y Cuadragésimo anno n° 87.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE PROYECTO DE LEY

La función de Relaciones Industriales debe desempeñar un papel estratégico en la reconversión de las organizaciones. Hemos comenzado a vivir una nueva era conforme nos hemos ido acercando más al umbral del nuevo siglo. Ha llegado el momento de que el departamento de Recursos Humanos se entregue mejor a las organizaciones, luchando por desarrollar una cultura de calidad y competitividad a nivel internacional, practicando la justicia y la ética profesional; buscando el aprovechamiento de las capacidades de cada individuo para que estos alcancen una mayor influencia en la consecución de los resultados y metas. Pero una parte muy importante en el trabajo del Relacionista Industrial es hacer conscientes a los trabajadores de que ellos han sido quienes como consecuencia de su esfuerzo, han alcanzado los objetivos que la organización esperaba, de este modo, las nuevas estructuras y sistemas organizacionales observarán cómo en sus colaboradores ya no habrá simplemente trabajadores, sino socios verdaderamente comprometidos con la empresa.

Sin embargo, para que esto se vuelva una realidad, es indispensable que el ejecutivo de Recursos Humanos realice mayores esfuerzos para contratar en la empresa sólo aquellas personas que cuenten con el perfil que demanda el puesto, y si esto se consigue, se creará un sistema en el que todo se cuidará por sí mismo. Esta es una importante razón por la cual al área de Recursos Humanos le debe preocupar sobremanera que en los contratos colectivos de trabajo la legislación laboral permita que se admita la cláusula de exclusión, puesto que por esta cláusula, el Relacionista Industrial ya no es libre de contratar a los trabajadores que quiera, sino que se

limitaría a seleccionar, elegir y contratar sólo del pequeño universo que le ofrezca el sindicato.

Después de haber expuesto en términos generales la estructura de la legislación laboral en México, de analizar las implicaciones y consecuencias que lleva consigo la inclusión de la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo; después de haber defendido los derechos del trabajador exigidos por su dignidad de persona, y de exponer las razones por las cuales el derecho positivo debe promoverlos y defenderlos, ahora, partiendo de la fundamentación precedente, se propondrá un proyecto de ley.

Nuevamente se presentará el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en su forma original, se analizarán las obligaciones que se desprenden del mismo para el sindicato y para la empresa en caso de incluirse la cláusula en el contrato colectivo de trabajo y los efectos que esto producirá para el trabajador. Posteriormente se enunciarán las posibles ventajas que en su momento debieron haber influido en la mente del legislador para promulgar un artículo como éste. Inmediatamente después se refutarán cada una de esas ventajas, haciendo ver la desproporcionalidad de las mismas con respecto a sus efectos negativos. Se enlistará una exposición de motivos que hacen conveniente la modificación del artículo 395 y, finalmente se propondrá el nuevo artículo corregido y aumentado, presentándolo en su redacción textual y *definitiva*. Sin embargo, la modificación del artículo 395 traerá consigo que se modifiquen también algunos otros directamente relacionados con aquél, de la misma Ley Federal del Trabajo: 396, 401, 402 y 413.

6.1. Planteamiento del problema.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo textualmente dice que:

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante¹⁴². 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.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Al incluir la cláusula de exclusión en el contrato colectivo de trabajo:

- a) El patrón se obliga a acudir al sindicato como única fuente de reclutamiento para cubrir sus vacantes -salvo que se trate de puestos de confianza.
- b) El patrón se obliga a despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
- c) El sindicato se obliga a proporcionar al patrón el personal solicitado dentro de un plazo preestablecido.¹⁴³

Y los efectos que produce también dicha cláusula son los siguientes:

En primer lugar que el trabajador a quien se le aplica la cláusula pierde su empleo.

¹⁴² De acuerdo con el Dr. Borrell Navarro, no sería exacto decir "que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante" como lo sostiene el artículo 395, puesto que los trabajadores que proponga el sindicato no pueden pertenecer al mismo antes de tener la condición de trabajadores de la empresa. Op. cit. p. 436.

¹⁴³ Cfr. De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa, 10ª ed. México, 1994; p. 828.

Y pese a lo anterior, el patrón se verá libre de responsabilidad por la separación del trabajador, puesto que fue en común acuerdo con el sindicato (quien supuestamente defendería los derechos del trabajador).¹⁴⁴

Resulta lógico imaginar que las ventajas que en su momento debió de considerar el Legislador para decidir hacer un artículo como este, hayan sido las siguientes:

La más importante y que por tanto quedaría como telón de fondo, indudablemente sería la de *proteger el principio de conservación del sindicato*, apoyándose en diferentes aspectos que lo robustecerían, tales como:

- a) Un sindicato busca defender los derechos de los trabajadores, sin embargo, para conseguirlo, el sindicato debe ser fuerte.
- b) La fuerza de un sindicato está en el número de sus agremiados.
- c) El sindicato se debilita si disminuyen sus agremiados.
- d) El número mayoritario de trabajadores que representa el sindicato será quien decida cómo van a negociar con la empresa.
- e) Que el sindicato con quien la empresa decida celebrar el contrato colectivo de trabajo mantenga la representación mayoritaria y esto asegure la estabilidad de todos los puntos pactados entre la empresa y sindicato, los cuales constituyen las condiciones de trabajo.
- f) Es una manera de asegurar la permanencia, un medio de protección para el sindicato.

¹⁴⁴ Cfr. Cavazos Flores, Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Orientaciones teórico-prácticas. Ed. Trillas. México, 1984; p.164.

g) Para que el patrón no se vea tan limitado, Nestor de Buen afirma que: *“como contrapartida de la cláusula de exclusión, podría convenirse -en el contrato colectivo de trabajo- el derecho patronal para separar al trabajador enviado por el sindicato, durante el primer mes de la prestación de los servicios, sin responsabilidad alguna, si éste no le satisface”*,¹⁴⁵ añadiendo esta idea en forma de cláusula el patrón se vería un poco menos afectado, sin tener que limitarse a contratar solo aquellos trabajadores que le propusiera el sindicato.

h) Y para que el trabajador no se vea tan desprotegido, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371 determina las condiciones que se deben reunir para que un sindicato expulse a uno de sus afiliados.¹⁴⁶

i) En muchos casos *“se podría salvar la anticonstitucionalidad si el sindicato planteara el problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con citación del trabajador para que pudiera defenderse. Si la Junta estima que la falta en que incurrió el trabajador es grave, entonces la expulsión del sindicato traerá como consecuencia la expulsión de la empresa”*.¹⁴⁷

Sin embargo, todas las ventajas citadas anteriormente, son completamente desproporcionadas por lo que se verá a continuación.

6.2. Exposición de motivos.

La cláusula de exclusión:

A) Es inconstitucional por que ataca derechos esenciales de la persona;

B) Viola el derecho a la libre asociación profesional;

¹⁴⁵ De Buen, Nestor. Op. cit. p. 829.

¹⁴⁶ Este artículo dice que el trabajador afectado será oído en defensa; que la expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de sus miembros, es decir, por las dos terceras partes como mínimo; la expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

¹⁴⁷ Cavazos Flores, Baltasar. Op. cit. p. 163.

C) Atenta contra el derecho al trabajo por los motivos expuestos en el capítulo IV.

D) Contraría lo dispuesto en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo: *“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.*

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, se tendrá por no puesta.”

E) El contrato colectivo de trabajo no tiene por qué resolver los problemas internos de los sindicatos. Los patronos no tienen por qué resolver problemas que están fuera de su papel.

F) El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual del derecho público, carece la asociación profesional del ejercicio del poder requerido para dictar el derecho penal público.¹⁴⁸

G) Si existiera una razón justa, el sindicato tendría todo el derecho y en muchos casos la obligación de expulsar a uno de sus afiliados, sin embargo, si se le aplicara además la cláusula de exclusión, el sindicato se erigiría en juez y en parte al mismo tiempo, lo cual sería anticonstitucional.¹⁴⁹

H) Atenta contra la dignidad de la persona humana en el ámbito profesional.

¹⁴⁸ Guerrero, Euquerio. Op. Cit. p. 298.

¹⁴⁹ Cfr. Ídem.

I) *“Nestor de Buen opina que la cláusula de exclusión no es anticonstitucional en virtud de que las garantías sociales están por encima de las garantías individuales. No coincidimos con dicho criterio, ya que las garantías de la persona humana siempre deben estar por encima de cualquier derecho sectorial, ya sea de carácter sindical o patronal. Sostener lo contrario es tanto como despreciar a la persona humana y someterla a un régimen totalitario de corte sindical o fascista”*¹⁵⁰

J) El trabajador que quiera conservar su empleo, aunque el sindicato no satisfaga sus intereses o expectativas, tendrá que someterse a los intereses que éste le dicte.

K) Si se corrompiera el sindicato, los trabajadores afiliados saldrían perjudicados ante cualquiera de las opciones que eligieran en tal disyuntiva, ya que si optaran por salirse -por no corromperse también- perderían su trabajo.

L) Puede ser un arma de poder en manos del sindicato que pone en desventaja a los trabajadores afiliados que no estén de acuerdo con sus políticas.

M) El sindicato, que en principio debe defender los derechos del trabajador, con esta cláusula se puede volver en un opresor de los derechos de sus agremiados.

N) Efectivamente, el sindicato adquiere más fuerza cuando es mayor el número de sus agremiados, sin embargo, el número de éstos deberá irse incrementando por el prestigio que vaya adquiriendo y no de una manera “falsa o postiza”.

Ñ) El patrón se ve limitado a contratar solo dentro de aquellos candidatos que el sindicato le proponga.

¹⁵⁰ Ídem.

O) Como de ordinario se aplica la cláusula, el patrón se presenta como un ejecutor de sanción cuando no tiene por que serlo, puesto que no tiene él por qué resolver los problemas internos del sindicato.

P) La cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida por la fracción XXII del artículo 123 constitucional, ya que los empresarios no pueden separar a los obreros de su trabajo sin incurrir en responsabilidad a menos de existir causa justificada.¹⁵¹

6.3. Proyecto de ley.

Por lo expuesto anteriormente se ve entonces como el sindicato, buscando no sólo mantener, sino incluso aumentar su fuerza para poder defender a sus afiliados -a través del principio de conservación-, recurre al empleo de medios ilícitos. El fin no justifica los medios sin embargo, hay un conflicto de derechos: entre los derechos individuales con los derechos colectivos de los trabajadores, y por consiguiente, es necesario buscar una forma de hacer compatible -valiéndose de medios lícitos- el principio de conservación del sindicato con el derecho a la libre asociación. Así como también, volver compatible el artículo 395 con lo que establecen las fracciones XVI y XXII del Apartado A, y la fracción X del Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La manera ideal para salvaguardar ambos intereses, que proteja tanto los legítimos derechos individuales como los colectivos de los trabajadores, sería modificando no sólo el artículo 395, sino que además sería preciso modificar otros cuatro que están directamente relacionados con aquél: 396, 401, 402 y 413 de la Ley Federal del Trabajo; quedando redactados de la forma siguiente:

¹⁵¹ Guerrero, Euquerio. Ídem.

Art. 395. En el contrato colectivo de trabajo no se admitirá la cláusula de exclusión. El patrón es libre de contratar a los trabajadores que llenen los requisitos y perfiles del puesto de trabajo que se encuentre vacante.

En el caso de que el patrón tenga trabajadores sindicalizados y libres de toda sujeción sindical, el patrón estará obligado a respetar las mínimas condiciones individuales de trabajo que vengan establecidas en esta Ley, ofreciendo siempre al sindicato mayores garantías y condiciones por el hecho de ser sindicalizados.

Art. 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden sólo a aquéllas personas que se encuentren sindicalizadas, respetando las condiciones de los trabajadores no sindicalizados conforme a lo señalado en el artículo anterior.

Art. 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra;

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento; y

IV. Cuando los sindicatos contratantes decidan entrar en liquidación.

Art. 402. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, y este aún no ha llegado a su término, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Art. 413. En el contrato-ley se regirá a lo que señala el Art. 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Para que al lector se le facilite apreciar con mayor claridad las modificaciones a estos artículos, se sugiere confrontarlos con la vigente Ley Federal del Trabajo.

6.4. Metodología para llevar a la práctica este trabajo.

Para reformar la Ley Federal del Trabajo se requieren dos pasos:

1° La reforma jurídica; y

2° La reforma a la estructura corporativista del sistema político mexicano.

La reforma jurídica debe hacerse a través de los lineamientos del proceso legislativo indicado en los artículos 71 y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La reforma más difícil es la política, pues el sistema corporativo del sistema político mexicano de partido único ha logrado la cohesión de los trabajadores en una sola confederación.

Este paso se logrará con el paso del tiempo; debiéndose constatar en el ámbito político los siguientes pasos:

a) la caída o reforma de estructuras del Partido Revolucionario Institucional;

b) La modernización laboral de este partido para poder conseguir la globalización de los mercados y por ende de la estructura laboral;

c) Manejarse bajo los principios de:

I) Garantías sociales de los trabajadores;

II) Respeto a su dignidad en las condiciones de trabajo.

d) Fin del corporativismo para dar entrada a la libertad sindical.

Como egresado de la carrera de Administración y Relaciones Industriales salta a la vista que nuestra misión en la empresa es buscar permanentemente la congruencia entre los resultados que la organización lucha por alcanzar y los valores. Y cuando esto se consigue, los trabajadores lo perciben, lo cual garantiza que ellos mismos vayan siendo congruentes con lo que la misma organización apremia. Es muy importante que todos los ejecutivos en Recursos Humanos mantengamos muy claro cuál debe ser nuestro papel dentro de la organización, y ese papel se resume en tener un claro concepto de lo que es el elemento más importante de la empresa: la persona, y en hacer que la organización se vuelva cada vez más productiva a través de ella y para ella. De ahí que no se pueda concebir que la legislación laboral permita la inclusión de una cláusula en el contrato colectivo que ponga en peligro el respeto a los derechos y la dignidad del hombre en el trabajo.

Como ya el lector ha podido observar, aproximadamente el noventa por ciento del volumen de este trabajo ha consistido en la elaboración de un análisis con suficientes fundamentos como para sustentar con solidez el objetivo central de la investigación.

Los juicios emitidos en este último apartado con base en la síntesis elaborada, refuerzan los resultados de la comprobación de la hipótesis, es decir, que los artículos 395, 396, 401, 402 y 413 de la Ley Federal del Trabajo podrían ser reemplazados por el proyecto de ley que se ha sugerido, puesto que por su contenido y redacción hacen compatibles con justicia los intereses del trabajador con los del sindicato y con los del patrón.

Ahora, el siguiente paso consistirá en poner los medios necesarios para que este trabajo alcance la repercusión deseada, para que verdaderamente tenga una trascendencia social, ya que muchas veces nos quejamos pero no somos capaces de emprender y plantear soluciones para que los errores que percibimos realmente se corrijan.

CONCLUSIONES

Con este análisis ha quedado de manifiesto cómo el Departamento de Recursos Humanos puede ejercer un impacto positivo y trascendente en la organización y en la sociedad misma. Puede ofrecer muy variadas y ricas aportaciones que contribuyan a incrementar y mejorar la eficiencia y productividad de las organizaciones a través del respeto y promoción de los valores de la persona.

Los ejecutivos de los Recursos Humanos somos un instrumento clave en cualquier organización para humanizar el trabajo, podemos y debemos contribuir a que realmente los factores de la producción se ordenen mediante una adecuada Ciencia del Derecho del Trabajo hacia la consecución de los fines que giran en torno de la justicia social. Las normas y procedimientos que establece la estructura del sistema jurídico-laboral vigente ya facilitan esta tarea, pero no en todos los casos: las cláusulas de exclusión representan un importante obstáculo.

Lo que vuelve más difícil esta noble misión es recorrer la enorme brecha que conduce hacia el vivir la justicia con todas sus exigencias paralelamente con la competitividad. Ya que esto implica desarrollar con premura un cambio de cultura organizacional; y este cambio deberá estar enfocado directamente hacia la humanización de las organizaciones, rediseñando las estructuras hasta alcanzar la calidad total en la forma de llevar a cabo las relaciones laborales.

Es importante que la función de Recursos Humanos se ocupe y preocupe en que los trabajadores realmente alcancen una mayor eficiencia, efectividad y competitividad al desarrollar su trabajo pero no a través de la coacción o la amenaza, sino mediante la creación de un clima organizacional que facilite y

promueva la libertad responsable de los trabajadores y de manera específica en el respeto de estos para elegir la asociación sindical de su preferencia.

Y cuando el trabajador se percatara de que efectivamente puede ejercer su poder de decisión bajo su responsabilidad dentro de la organización, crece su nivel de satisfacción y por consiguiente se vuelve más productivo.

Sin embargo, para que el Relacionista Industrial pueda comprometerse eficaz y permanentemente con la búsqueda del respeto de la persona dentro de la organización, es indispensable que profundice en el comportamiento de lo que es el hombre, su naturaleza y las exigencias que emanan de su dignidad. De esta manera el buen Relacionista Industrial estará atento de que:

I.- Se respete ante todo la dignidad de la persona, buscando que en la organización cuente con los medios para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales.

II.- Se preocupe que cada hombre logre desarrollarse íntegramente dentro de la organización y se respeten sus derechos siempre.

III.- Se valore y reconozca el empeño, la eficiencia y la eficacia personal del trabajador.

IV.- Se detecten los talentos personales de cada individuo para promoverlos y para alentar sus capacidades creativas y así la persona alcance su máximo desarrollo dentro de la organización.

Como se ha observado hasta ahora, este trabajo de investigación pretende demostrar que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo pone en ocasión al sindicato y a la empresa de cometer ciertas injusticias contra el trabajador, y también ofrece una solución, proponiendo una modificación de fondo a dicho artículo y a los

que directamente están relacionados con éste, para hacer compatibles con justicia los intereses del sindicato, con los del patrón y con los del trabajador.

Y para llegar a lo anterior, se fueron seleccionando cuidadosamente cada uno de los temas que constituyen todo el trabajo. Se buscó la manera de llevar como de *la mano* al lector para despertar su interés crítico y analítico a lo largo de toda la investigación. Lo cual llevó consigo una ardua pero satisfactoria labor, ya que el fin que motivó al ejercerla fue la de presentar una opción que facilite que las empresas mexicanas estén en condiciones de convertirse en competidoras de alto nivel en el ámbito internacional mediante el respeto de los valores esenciales del trabajador que por se persona le corresponden. Puesto que una legislación laboral justa propicia: los medios para ejercer y alcanzar fines nobles y competitivos en y a través del trabajo.

Lo que originó que en un primer término se decidiera hacer una sencilla exposición sobre la manera como está estructurada la legislación laboral en nuestro país, fue para que el lector tuviera los antecedentes pertinentes para comprender con mayor amplitud la explicación de las llamadas cláusulas de exclusión o exclusividad, sus repercusiones y alcances, sus tristes consecuencias y la confrontación tan aguda que tienen con algunas de las leyes que regulan el trabajo en México. Por otro lado la observación y profundización sobre las relaciones entre el derecho natural y el derecho positivo nos pusieron de manifiesto como éste último es susceptible de ser analizado profundamente para rectificarlo, ampliarlo o corregirlo hasta que efectivamente promueva y defienda el respeto a la dignidad humana dentro de las estructuras sociales. Es aquí donde lo jurídico y lo filosófico se entrelazan para determinar dónde se consigue verdaderamente la justicia en el trabajo en lo concerniente a éstas cláusulas y a los artículos de la ley que las sostienen, hasta encontrar la solución, la cual consistió en una propuesta para modificar la legislación laboral vigente.

La coronación de este trabajo está precisamente en la propuesta de ley que ha quedado plasmada en el capítulo anterior. En donde se ofrece una solución que armoniza los derechos colectivos de los mismos representados por el sindicato, de tal suerte que el principio de conservación del sindicato no atropelle el derecho a la libre asociación de los trabajadores y el patrón sea libre de contratar a los trabajadores que llenen los requisitos y perfiles de puesto de trabajo que se encuentre vacante.

Además, se tuvo mucho cuidado al redactar el segundo párrafo del *nuevo artículo 395* para que el patrón se mantenga obligado a respetar las mínimas condiciones individuales de trabajo que están establecidas en la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores no sindicalizados. Y por otro lado, el patrón ofrece al sindicato mayores garantías para los trabajadores que estén afiliados a la asociación sindical. De esta manera se respeta y garantiza el derecho a la libre asociación, manteniéndose la posibilidad clara de que el sindicato siga presentándose como una alternativa atractiva para los trabajadores que libremente deseen incorporarse a él.

El *nuevo artículo 396* establece que las estipulaciones del contrato colectivo se extenderán sólo a quienes estén afiliados al sindicato porque se considera que esto es lo justo, ya que si se extendieran a todas las personas que trabajen en la empresa, muchas de estas -no afiliadas al sindicato- sin su consentimiento expreso se verían afectadas por unas decisiones tomadas por terceros, los no afiliados. Un contrato colectivo de trabajo no debe afectar a los trabajadores que no estén afiliados al sindicato.

Por otro lado, sería absurdo que un contrato colectivo de trabajo no terminara cuando los sindicatos contratantes decidan entrar en liquidación, lo cual no marca el vigente artículo 401. Esta omisión que no señala la Ley Federal del Trabajo

queda resuelta gracias a la última fracción añadida al mismo en la propuesta que se hace a dicho artículo.

Al artículo 402 sólo se le añadió una breve observación fundamental de precisión, la cual consigue que el contrato colectivo de trabajo no se vuelva interminable. Puesto que la redacción original que marca el original, da a entender que el contrato colectivo conservará su vigencia sin límite alguno.

Y por último, la modificación que se propone al artículo 413 es sólo para manifestar una congruencia lógica con la modificación que se *hizo* al artículo 395.

México es un país en vías de desarrollo, y en la actualidad muchos compatriotas estamos trabajando en su proceso de modernización; vale la pena ser optimistas. La metodología para llevar a la práctica esta propuesta requiere fundamentalmente de dos pasos: la reforma jurídica, que no representa un problema tan difícil como la segunda: la reforma a la estructura corporativista del sistema político mexicano. Sin embargo, en los últimos años hemos podido comprobar cómo esta estructura política comienza a tener cambios muy importantes y positivos que nos animan a mantener la esperanza y la confianza en que pronto comenzaremos a vivir en un país mucho más competitivo a nivel mundial.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA Romero, Miguel. Teoría del Derecho Administrativo. Primer Curso. Ed. Porrúa, 11ª ed. México, 1983.
- AQUINO, Tomás. Suma Teológica. Ed. Tradición; México, 1976.
- BAILÓN Valdovinos, Rosalío. Legislación Laboral; Ed. LIMUSA, 7ª ed. México, 1986; 203 p.
- BYARS, Lloyd L./RUE, Leslie W. Gestión de Recursos Humanos. Ed. IRWIN, 4ª ed. España, 1976.
- BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales. Curso Introductorio Actualizado. Ed. Trillas; 4ª ed., 237 p.
- BORREL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. SISTA, 4ª ed. México, 1994.
- BREHM Brechú, Mauricio; SASHIDA Key, Francisco; SOSA Becerra, Rafael. Los Nuevos Senderos de la Dirección de Personal. Ed. IPADE. México, 1995.
- BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ed. Porrúa, 26ª ed. México, 1994; 810 p.
- CAVAZOS Flores, Baltazar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Orientaciones teórico-prácticas. Ed. Trillas. México, 1984; 282 p.
- CAVAZOS Flores, Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas, 7ª ed., 409 p.

- CHIAVENATO, Idalberto. Adminmistración de Recursos Humanos. Ed. McGRAW-HILL. México, 1995.
- COROMINAS, Fernando. Estructura Social. La Tercera Ola, la Era de los Valores Humanos. Ed. Continental. México, 1987; 131 p.
- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa, 10ª ed. México, 1994; 1457 p.
- DE LA BORBOLLA, Juan. A Fuerza de Ser Hombres. Los derechos más auténticamente humanos. Ed. Mi-Nos. México, 1990; 162 p.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1984; T. II; 719 p.
- GER, Gran Enciclopedia Rialp, Ed. Rialp; Madrid 1989. 25 Tomos.
- GALLO. Instituciones. Ed. Civitas; ed. Bilingüe. Madrid, 1985; 406 p.
- GÓMEZ Pérez, Rafael. Deontología Jurídica. Ed. EUNSA; Pamplona, 1982; 303 p.
- GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 3ª ed., México, 1984; 953 p.
- HERVADA, Javier. Introducción Crítica al Derecho Natural. Ed EUNSA, 1ª ed mexicana; 1985; 191 p.
- HÖFFNER, Joseph. Manual de Doctrina Social Cristiana. México, 1984; 363 p.
- IBAÑEZ Langlois, José Miguel. Doctrina Social de la Iglesia. Ed. EUNSA; Pamplona, 1987; 311 p.

- JAHODA, Marie. Empleo y Desempleo. Un Análisis Socio-Psicológico. Ed. Morata. Madrid, 1987; 156 p.
- LABOREM Exercens. Documentos Pontificios; 105 p.
- LEY Federal del Trabajo. Ed. DELMA; México, 1990; 580 p.
- LLANO Cifuentes, Carlos; Pérez López, Juan A. et al. La Vertiente Humana del Trabajo en la Empresa. Ed. Rialp. Madrid, 1990; 143 p.
- MARTÍNEZ Saez, Santiago y Llano Cifuentes, Carlos. El Trabajo. Ed. Mi-Nos; México 1988; 125 p.
- MATER et Magistra. Documentos Pontificios.
- MESSNER, Johannes. La Cuestión Social. Ed. Rialp, 2ª ed. Madrid, 1976; 723 p.
- MILKOVICH, George T./BOUDREAU, John W. Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia. Ed. Addison-Wesley Iberoamericana; 6ª ed. USA, 1994.
- MILLÁN Puelles, Antonio. Persona Humana y Justicia Social. Ed. Rialp, 4ª ed. Madrid 1978, 164 p.
- OPPENHEIMER, Andrés. México en la Frontera del Caos. La Crisis de los Noventa y la Esperanza del Nuevo Milenio. Ed. Javier Vergara Editor, S.A. México, 1996.
- RERUM Novarum. Documentos Pontificios.
- RODRÍGUEZ Porras, José María. El Factor Humano en la Empresa. Apuntes del IESE. Ed. EUNSA, España, 1995.

- SANTOS Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1993.
- SHERMAN, Arthur W./BOHLANDER, George W. Administración de los Recursos Humanos. Ed. Iberoamérica. México, 1994.
- SHLARMAN, Joseph. México Tierra de Volcanes. Ed. Porrúa; 6ª ed. México, 1961. 728 p.
- TORRES, Arnesio. Manual del Sindicalismo Obrero Católico. Ed. Difusión. Buenos Aires, 1943; 186 p.

STACIONAMIENTO SOLO PARA NUESTROS CLIENTES

ADIE COMPITE CON NUESTRA CALIDAD DE
MPRESION Y TIEMPO DE ENTREGA, COMPRUEBELO!

O TENEMOS SUCURSALES

Tesis Profesionales

TESINAS • MEMORIAS • INFORMES
8 DE JULIO No. 13
(ENTRE PEDRO MORENO Y MORELOS)

TELS. **614-01-22**
613-61-42

GUADALAJARA, JAL.

PASAMOS TUS TESIS
EN MAQUINA IBM



copi • offset
(TIROS CORTOS AL INSTANTE)