

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Roberto Rendón Vásquez.

Profesor de Derecho del Trabajo en
la Facultad de Derecho de la UNMSM.

SUMARIO:

- I.- DERECHO SINDICAL O; DERECHO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL
- II.- DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS DEL TRABAJADOR
- III.- LA LIBERTAD COMO REQUISITO NECESARIO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICATO.

I.- DERECHO SINDICAL O; DERECHO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

CONCEPTO DE SINDICATO.

Previamente debemos señalar que el concepto “**sindicato**” es utilizado por los trabajadores y existe la creencia en mucha gente que corresponde sólo a organizaciones de ellos, empero también es aplicado a los patronos. Sin embargo en nuestro medio los empleadores, por propia decisión, se organizan como asociaciones y se rigen por las normas contenidas en el Código Civil. Estando a que en nuestro medio el sindicalismo está “identificado” con la actividad gremial de los asalariados, en el presente trabajo nos referiremos a ellos pero tal hecho no debe suponer o entenderse que la actividad sindical sea exclusiva de los trabajadores.

¿Qué es el Sindicato?. Lo entendemos como la agrupación organizada de trabajadores de un centro de trabajo, empresa o de una misma actividad laboral con el objeto de defender sus intereses y derechos y de obtener beneficios.

Es una agrupación organizada porque no se trata simplemente de un conjunto de personas, en este caso de trabajadores o empleadores sino que tienen que estar organizados, ya que puede haber agrupaciones de trabajadores

que ni siquiera tengan o pretendan un atisbo de organización. El deseo de sindicalizarse supone la constitución de una organización, donde sus integrantes asumen compromisos para un determinado objetivo y por ende, obligaciones que deben cumplir. En el caso de una agrupación simple, eventual, efímera o circunstancial, es un conjunto de trabajadores que tienen un vínculo común que es el móvil de la agrupación para obtener un fin inmediato ya determinado, pero que al no "darse" una organización permanente para el futuro no asumen entre ellos compromisos mutuos ni obligaciones, por ende no llegan a ser organización.

El sindicato no agrupa anárquicamente a los trabajadores. Primero, los une el hecho que todos tienen un solo empleador, un solo centro de trabajo o una actividad igual, similar o semejante que permite ser agrupados homogéneamente. Luego para que no sea una agrupación efímera, ocasional, transitoria y temporal, se dan una estructura organizativa y para que sea estable y duradera hacen una declaración de voluntad de **constituirse en organización**. Pero no se trata de cualquiera organización, ya que entre y para los trabajadores hay o puede haber diversos tipos de organización, como mutuales, cooperativas, asociaciones, etc. sino de una organización que tiene fisonomía propia porque tiene el objeto concreto y determinado de defender los intereses y derechos de sus adherentes frente al empleador común que les esta comprando su fuerza de trabajo. Este tipo de organización se llama: Sindicato, y en el se produce una conjunción de voluntades para trabajar juntos, para luchar unidos para obtener beneficios y derechos para todos, para lo que se someten voluntariamente a normas que se dan voluntariamente y se imponen obligaciones que acogen libremente. Sabe el trabajador que organizado tiene la posibilidad de obtener derechos que los va a gozar en conjunto con sus compañeros y, más aún, también a beneficiar a los que no desean ingresar a la organización.

El Sindicato al mismo tiempo que es un poderoso instrumento para obtener derechos y beneficios, es una esperanza para alcanzarlos, es el lugar donde van sus integrantes a volcar sus esfuerzos disciplinadamente para asegurar y garantizar, ya no solamente el beneficio sino para defender lo obtenido lo conquistado. El Sindicato es un aporte de esfuerzo personal a los otros esfuerzos personales, es un desprenderse de la pretensión personal para dar apoyo a la pretensión de todos los compañeros de trabajo o de ocupación para que en conjunto puedan lograr lo que probablemente resultaría imposible con la petición o lucha individual o aislada. Sindicato es instrumento, esperanza, garantía, disciplina y escuela para el trabajador asalariado.

En el actual mundo del trabajo hay dos fuerzas. Usando la terminología del **Derecho del Trabajo**, uno son los trabajadores y la otra los empleadores. Entre ambos hay intereses contrapuestos, cada uno lucha por sus propios intereses y pretensiones y por tanto tienen contradicciones naturales. Entre ellos habrá siempre pugna de intereses. La razón del empleador es obtener ganancia y si es grande, mejor, pero esto lo va a lograr con el trabajo de quienes le venden su fuerza de trabajo y mientras menos costo tenga su ganancia será superior. La razón del trabajador es obtener una remuneración que le permita su subsistencia y esta la va a lograr con su trabajo, con la venta que hace de su fuerza de trabajo. En tal sentido, cada una de esas partes contradictorias, va a darse su propia organización porque cada una quiere defender sus intereses y pretensiones en su relación con otra.

En la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ante el hecho real que los empleadores no renunciaran a defender sus posiciones e intereses y contraponerlos a los de sus trabajadores, y considerando además que la O.I.T. es una organización tripartita (de Gobiernos, Empleadores y Trabajadores) ha establecido que también los empleadores pueden organizarse sindicalmente.

Así esta acordado en el Convenio 87. Por ello actualmente en el mundo se habla de sindicatos de trabajadores y sindicatos de empleadores. Cada quien en defensa de sus respectivos derechos e intereses en el marco de la relación de trabajo, cada uno por su propio lado.

El Convenio 87 de la O.I.T., al referirse al sindicato, en su artículo primero dice que el término "organización" significa toda organización de trabajadores y empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. Podríamos asumir que es una definición legal del sindicato.

Debemos señalar, sin embargo, que en nuestro modo los empresarios no suelen utilizar la organización sindical para defender sus intereses. Ha acudido a la organización societaria (sociedad, asociación, comité) pero en los hechos estas instituciones obran como defensores de sus derechos e intereses. En el fondo actúan sindicalmente. (Con la exposición precedente no ignoramos la existencia de trabajadores o colectividades que se organizan para obtener o ser propietarios de los medios de producción y al mismo tiempo trabajar con ellos. Aquí la relación de trabajo origina otro tipo de organización).

¿PORQUE LLAMAMOS DERECHO SINDICAL?

El concepto del trabajo asalariado se extiende hasta el último confín del mundo. El trabajador esta por doquier vendiendo su fuerza de trabajo, aportando esa fuerza y facultad creativa, produciendo bienes o servicios dentro de un espacio de tiempo diario, semanal o mensual a cambio de lo cual recibe un pago. Esta que es una actividad lucrativa, es la vez una venta a los empleadores que son los dueños de los medios de producción. A pesar que los trabajadores en número constituyen la mayoría respecto a los empleadores, es la parte más débil de la relación de trabajo.

Como esta expresado, ambas partes tienen intereses contrapuestos y hasta antagónicos. El trabajador en estas condiciones, estando a que solamente en forma colectiva puede lograr se respete sus derechos e intereses y que organizadamente puede obtener mejoras, es que instrumenta y legítima sus reclamos con la intervención de una **organización capaz de representarlo ante sus empleadores y las autoridades** con el objeto que se escuche su petición y además se le otorgue garantías. Es inherente a su personalidad de trabajador asalariado o que depende de su trabajo personal, el que pueda y deba organizarse libre y disciplinadamente. En tal sentido la única orientación posible, en la contradicción y lucha permanente con sus empleadores, es ampararse y defenderse en compañía de sus compañeros de trabajo en una organización que los cobije y defienda. Esta es la organización sindical. El trabajador tiene derecho a constituir la, organizarla, actuar en ella, administrarla, hacerla eficiente.

El organizarse es un derecho inherente a la persona humana. El hombre esta permanentemente organizándose para sobrevivir, para defenderse de la naturaleza, para trabajar, educarse, defender la salud, recrearse, etc. Por ende, el organizarse no es ajeno a la actividad humana. En el ámbito del trabajo, donde se dan las contradicciones señaladas precedentemente, el trabajador al igual como lo hace el empleador, tiene derecho a organizarse sindicalmente. Podemos considerar que la sindicalización es un derecho autónomo dentro del marco del Derecho del Trabajo, pero sin estar desligado de las demás instituciones de este Derecho y más aún, esta inmerso dentro del Derecho del Trabajo como fuente de derechos nuevos, como medio para hacer respetar los que tiene, como instrumento para defenderse ante, y/o contra el empleador y aún de autoridades. El derecho a organizarse sindicalmente, además, es uno inherente a su condición humana, reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas como en las Constituciones de los Estados como el derecho de libre asociación.

En tal sentido consideramos que se trata de un Derecho específico, singular.

Entendido así, el **Derecho Sindical** es el que tienen los trabajadores para constituir y pertenecer a él como medio de defender sus intereses y derechos ante su contrario que le compra su fuerza de trabajo. Este derecho tiene un conjunto de normas legales de fuente nacional e internacional, unas del derecho positivo otra del consuetudinario.

Son normas específicas y al mismo tiempo tienen universalidad, vigencia permanente. Esta sustentado en doctrina y en las ciencias jurídicas.

II.- DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS DEL TRABAJADOR

DERECHO A LA VIDA.

El ser humano, por el sólo hecho de serlo, tiene derechos inherentes a su condición humana. Tales son: el derecho a la vida, que es fundamental a la libertad; al trabajo, a la salud, la educación, la cultura y otros. Estos derechos no solamente dimanar de la naturaleza humana sino que están contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamados por la Tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de Diciembre de 1,948 ratificada por Estados y cuyos pronunciamientos han sido incorporados en más de 91 constituciones vigentes. Igualmente la Novena Conferencia Internacional Americana de Derechos y Deberes del Hombre y Ciudadano, ha proclamado el derecho del ser humano a la vida, la libertad, la salud, la cultura, al trabajo.

Si al ser humano se le recorta, limita o priva de estos derechos, se contraviene una norma legal del derecho internacional y nacional.

El derecho a la vida es consustancial al derecho a la salud, al trabajo, la libertad, etc. Resulta sin sentido proclamar el derecho y respeto a la vida humana si al mismo tiempo no se respeta y garantiza real y efectivamente los mencionados derechos.

DERECHO AL TRABAJO.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que toda persona "tiene derecho, al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones, equitativas y satisfactorias, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la calidad humana".

El Derecho al Trabajo deviene en fundamental e indispensable para asegurar la vida del ser humano. Si se le priva del trabajo se le condena inexorablemente a la muerte. Al mismo tiempo el trabajo es un deber del hombre, y éste debe procurar su sustento con el fruto de su esfuerzo, dedicación e iniciativa en un empleo. Nadie debe pretender vivir sin trabajar. En consecuencia la defensa del Derecho al Trabajo es moral y legalmente capital al hombre y debe emplear, individual y/o colectivamente, de cuanto medio o mecanismo considere necesario para que se le respete y se le otorgue, ya no solamente dicho Derecho, sino la posibilidad de tener para él y su familia medios para asegurar una existencia compatible con la dignidad humana.

El Derecho Constitucional, como doctrina, y la Constitución como norma legal suprema en cada Estado, se refiere al derecho del hombre a la vida, salud, trabajo, libertad, etc. dándoles jerarquía del preceptos constitucionales y les establece garantías de igual nivel legal. La Constitución de la República del Perú, a la que nos remitimos como referencia, establece en su artículo 22 que "El trabajo es un deber y un derecho. Dispone, además, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Igualmente, la Constitución de la República de Cuba, en el capítulo VI, sobre Derechos, Deberes y Garantías Fundamentales, en su artículo, 44º establece que "El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano", "Cada trabajador -dice finalmente esta norma- está, en él deber de cumplir a cabalmente las tareas que corresponden a su empleo". Estos dos ejemplos corresponden a sistemas sociales, políticos y económicos distintos.

Podemos colegir que, cualquiera que sea el régimen político, económico o social de los países, al referirse al Derecho al Trabajo, lo fija con nitidez con la misma importancia como establecen el derecho de toda persona a la vida, la integridad física, igualdad ante la ley, las libertades y le otorgan garantías y en tales casos elevan el Derecho al Trabajo a la condición de norma constitucional. Estimamos que difícilmente podría discutirse este nivel legal para el Trabajo y el derecho de los individuos a trabajar, como único medio de crear riqueza y de satisfacer las necesidades del hombre.

DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN.

Pero el hombre no es un ente solitario o aislado de sus congéneres. Vive dentro de un contexto social y consecuentemente en una realidad económica y por ende política. El trabajo lo tiene que desarrollar dentro de ese contexto y realidades. Cualquiera que sea su situación frente a la propiedad de los medios

de producción, asume una actitud acorde con esa realidad y actúa en consecuencia en lo que respecta a su ejercicio del derecho al empleo, que ya no es solamente un precepto constitucional y de principio que se lo garantiza, sino es la materialización de ese derecho en una relación de trabajo, que le permite los medios de subsistencia, es decir, es el Derecho al Empleo.

Dentro del ejercicio del Derecho al Trabajo, en un empleo, se ha generado una relación con quien lo contrate, y con el que tiene intereses contrapuestos. En el empleo el trabajador aspira a tener mejores condiciones de vida, cuya posibilidad de obtención le supone una conquista que no la afronta sólo sino colectivamente con los demás trabajadores como él.

Dentro del marco del Derecho Constitucional, que recoge la necesidad del hombre a actuar colectivamente, se establece el derecho del individuo a asociarse. Y conjugando este derecho, que deviene de la aspiración del hombre a mejores condiciones de vida, se establece el Derecho a constituir organizaciones que lo defiendan y luchen por sus intereses y derechos como trabajador y que posibilite obtener nuevos beneficios y derechos. Esto es el Sindicato. El artículo 28 de la Constitución peruana establece que "El Estado reconoce los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, cautela su ejercicio democrático". El inciso 13 del artículo 2º, dice: "Toda persona tiene derecho a asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltos por resolución administrativa". La Constitución Cubana en su artículo 53 fija "El derecho de asociación es ejercido por los trabajadores manuales e intelectuales, los campesinos, las mujeres, los estudiantes y demás sectores del pueblo trabajador", Estas normas constitucionales concuerdan con el artículo 23, in fine, de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre cuando señala con precisión que "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses". La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y Ciudadano también proclama el derecho de asociación.

El sindicato es para el trabajador un medio idóneo para la defensa de su derecho al trabajo y de todos sus demás derechos e intereses y para tratar de obtener beneficios que le permitan mejorar su situación económica y laboral. Él aspira a que la posibilidad de constituir un sindicato que no solamente le sea garantizado, sino que debe estar protegida de la injerencia del poder político de las autoridades como del económico de los empleadores. Esta aspiración se convierte en exigencia y procura para que así sea realmente.

El artículo 2º del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que es una institución internacional tripartita, dice que "los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como a afiliarse, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas". Esta norma del Derecho Internacional, concuerda con el artículo 23, párrafo 1, y los artículos 20 y 28 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El convenio N° 87 de la O.I.T. está ratificado por el Perú y también por otros 91 Estados y por tanto tiene la condición jurídica de ley vigente en cada uno de ellos, sin perjuicio de su jerarquía de precepto constitucional.

III.- LA LIBERTAD COMO REQUISITO NECESARIO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICATO.

El Derecho del trabajador a constituir organizaciones, entre los sindicatos, a afiliarse a ellos, a darse sus propias normas institucionales, a dirigirlo y administrarlo, así como a elegir a sus representantes, requiere del ejercicio pleno e irrestricto de la Libertad. En efecto necesita de Libertad absoluta para pensar, expresar sus ideas, proclamarlas y difundirlas para convocar a otros trabajadores para debatir sus propuestas y, si son de igual parecer, efectuar el acto jurídico de la constitución de la organización. El trabajador requiere tener pleno el derecho para reunirse sin previo aviso, efectuar asambleas, adoptar acuerdos y ejecutarlos; para hacer reclamaciones y pedir el cumplimiento de las normas legales y convencionales que rigen sus relaciones labores y exigir que le garanticen sus derechos individuales. Igual derecho y prerrogativas tienen los empleadores.

SINDICALISMO, DERECHOS CIVILES Y LIBERTAD.

El derecho a la sindicalización, enmarcado en el de la libertad de asociación, esta inmerso en el Derecho a las Libertades Civiles. Sin la existencia y vigencia de estas no podrá ejercer plena y absolutamente su derecho a la sindicalización. La vigencia de las libertades civiles determinará la posibilidad que el trabajador pueda o no constituir sindicatos y actuar en defensa de sus derechos e intereses. Este, consideramos, es el sentido del artículo 2 del Convenio N° 87 de la O.I.T.

El ejercicio de los derechos civiles y los sindicales, son inseparables. La privación de los derechos civiles como la libertad de pensamiento, expresión, convocatoria, reunión, asociación, etc., implica en el fondo el recorte y/o la

privación del derecho a la sindicalización y consecuentemente de los derechos políticos del ciudadano.

La privación de los derechos civiles y los políticos suponen la existencia de un sistema, de un régimen o de un gobierno contrario al Estado de Derecho, donde se ignora la vigencia de las garantías ciudadanas; los actos que violan tanto de los preceptos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, el Convenio N° 87 de la O.I.T. como los derechos y garantías constitucionales de los ciudadanos que se establecen en las constituciones nacionales, son violaciones flagrantes a las normas legales que constituyen la comisión de delitos, tipificados y penados por los códigos penales.

En efecto, el que impide a otros hacer lo que la Ley no prohíbe comete el delito contra la libertad individual. Igual delito comete el que priva a otro, de cualquier manera, su libertad personal. Incurre en delito de lesiones el que intencionalmente causará a otro una herida, la lesionara o la incapacitara para el trabajo o le infiere algún daño a su integridad física. Comete el delito de homicidio el que matare a otra persona. Estos actos están claramente tipificados en los códigos penales y acarrearán la imposición de penas privativas de la libertad al autor, siendo la sanción más grave si el delincuente es una autoridad que comete el ilícito durante el ejercicio de su cargo y más aún, si lo hace aprovechándose de él.

La privación a los trabajadores o empleadores del ejercicio y disfrute de su derecho a asociarse sindicalmente o de actuar sindicalmente, supone la comisión del delito contra la libertad individual por parte de quien efectúa tal privación. Comete el mismo delito quien detiene ilegalmente o secuestra a un trabajador o empleador para impedirle el ejercicio de sus derechos sindicales. Es decir sin perjuicio que dichos actos son de sí ilícitos tipificados como delitos en los códigos penales nacionales, en lo que respecta a los derechos civiles, políticos y sindicales constituyen agravantes y denotan premeditación de parte de los autores que, para impedir el ejercicio de dichos derechos, incurren además en acciones delictivas.

DEFENSA DE LOS DERECHOS SINDICALES.

La defensa del ejercicio del derecho sindical y de las libertades civiles y políticas va desde la defensa a expresar la idea de constituir un sindicato, organizarlo, administrarlo, promover y realizar negociaciones colectivas de trabajo, defender a los miembros del sindicato y aún a los trabajadores no sindicalizados,

hasta realizar huelgas, acciones que deben hacerse no solamente al amparo y con arreglo a las normas constitucionales y del derecho laboral de cada país, los convenios internacionales de la O.I.T., la Declaración Universal de los Derechos del hombre y de cuanto medio legal idóneo sea posible invocar.

INTERNACIONALIZACIÓN DEL SINDICALISMO.

El sindicato como organización no está limitado a las fronteras de un país, sino que a rebasado estos límites, para convertirse en un movimiento continental y mundial, donde trabajadores o empleadores, según su caso y cada quien por su lado, unidos avanzan hacia la conquista de un nuevo horizonte. A este gran movimiento sindical puede recurrir el sindicalista nacional para obtener la solidaridad internacional de sus iguales para respaldar y defender sus exigencias en materia laboral y aún social. La solidaridad internacional, conjuntamente con la presión a diversos niveles, hará posible que el trabajador pueda ser escuchado en su lucha por la libertad a sindicalizarse, por sus derechos y reivindicaciones.