

ACTUACION DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES

Por Lupo Hernández Rueda

La actuación de los sindicatos de trabajadores en la sociedad moderna, depende del desarrollo económico de cada país, de la actitud del gobierno, de la talla de los dirigentes obreros y de la organización política y económica del medio en el cual existen y deben asumir sus propias y peculiares responsabilidades.

George Lefranc, en su obra "El Sindicalismo en el Mundo", (Madrid, 1966), destaca tres grandes concepciones de acción sindical, que subsisten en gran parte en nuestros días, en las que predomina la rivalidad entre el sindicalismo norteamericano y el sindicalismo soviético, aunque en los países no desarrollados de América Latina, particularmente en la República Dominicana, el movimiento obrero se escinde entre la influencia de la ORIT, pro norteamericana, la CLASC, cristiana, y el sindicalismo chino o soviético.

La primera concepción apuntada por Lefranc, es la del *Sindicalismo Revolucionario*, cuya mayor expresión continúa siendo, según dice, la Carta de Amiens (1906), que proclama *el deber* de adherirse al sindicato, sean cuales fueren sus tendencias políticas o filosóficas; *el derecho* a participar, *fuera del sindicato*, en toda agrupación concorde con sus concepciones filosóficas y religiosas, y *el deber* de no introducir estas ideas en el sindicato. En fin, no abandonar a un partido político, sea cual fuere, el cuidado de realizar la emancipación integral del trabajador. El movimiento obrero, es el que debe hacer la Revolución, combatiendo a la vez contra los empresarios, el capitalismo, el Estado y los partidos políticos incluso proletarios. El taller, entonces, reemplazaría al gobierno, y el sindicato sería la célula económica de base, en torno a la cual se organizaría la producción y los cambios*. La acción sindical

* "El sindicato, hoy grupo de resistencia, será en el futuro la agrupación de producción y de reparto, base de la reorganización social". (Ver Georges Lefranc, ob. cit., pág. 27).

desbordaría los límites nacionales, para ser resueltamente internacional.

La segunda concepción es la del *Sindicalismo soviético*. “Las condiciones económicas, sociales y políticas en que se ha desarrollado, han fundido en uno, a los cuatro contrincantes contra los cuales quería combatir el sindicalismo revolucionario. El sindicato está injertado en el Estado, que es el patrón universal, pero dominado a su vez por el único partido. Se pierde entonces el sentido de lucha y la reivindicación. El sindicalismo se torna un órgano de encuadramiento de las masas obreras¹. Los sindicatos dejan de ser organismos independientes del gobierno, y se convierten, cualquiera que sea su importancia, solamente en uno de los instrumentos a través de los cuales los que dominan el gobierno pueden realizar sus designios².

El sindicalismo revolucionario nace de las huelgas y aspira con este medio de lucha, alcanzar la revolución. Sólo ha conseguido —dice Lefranc— “agrupar minorías bajo la bandera de la libertad”. El Sindicalismo soviético es un sindicalismo de masas, y, “aunque jurídicamente no es obligatorio”, no hace concesiones al pluralismo, empleando “siempre la acción concertada de una minoría: la de los comunistas, miembros del Partido”. Se propone el aumento de la producción, y, “la huelga sólo es ya para él una forma de sabotaje y de oposición al régimen”³.

Entre estas dos concepciones de acción sindical, totalmente antagónicas, se levanta el *Sindicalismo cristiano*. Tiende a reducir y controlar las huelgas, y, de una reacción espontánea e instintiva de las masas, convertirlas “en un medio de presión para obligar al patrono a *hablar* con los sindicatos, o a los Poderes públicos a *arbitrar* el conflicto”. Procura así mismo, trocar este medio de lucha en un instrumento de investigación para determinar lo que el empresario puede conceder sin condenar su empresa a la ruina⁴.

No obstante, este plan de acción del sindicalismo cristiano tropieza a menudo, sobre todo en los países en vías de desarrollo, con la reacción de los patronos que rehusan el diálogo, despiden a dirigentes obreros, coartan la libertad sindical, evitando así la negociación colectiva u otros medios de contraer compromisos, que impliquen un cambio favorable o un mejoramiento económico para los trabajadores. Por su parte, el Estado es cada vez más torpe o insensible y sólo actúa cuando la lucha reivindicativa de los trabajadores degenera en desorden, o afecta el interés social, o alcanza dimensiones susceptibles de lesionar la economía nacional o

de quebrantar la estabilidad política. En los países como el mío (me refiero a la República Dominicana), en que una gran parte de la industria pertenece al Estado, incluyendo parte de la más grande, la industria azucarera nacional, y el Estado es también el principal patrono en la industria de la construcción, su rol se debilita aún más por la circunstancia de que es al mismo tiempo juez y parte.

Esto conduce, casi siempre, al control, o a la pretensión de controlar el movimiento obrero, patrocinando la formación de sindicatos, o aliándose al sector empresarial o a uno de los grupos obreros en pugna por el control sindical en la lucha sectaria e ideológica que fracciona el movimiento obrero, no sólo a nivel nacional, sino en el plano internacional.

En Rusia, China y otros países comunistas, los sindicatos se proponen: "el aumento de la producción"; en los Estados Unidos se sostiene que el propósito principal de los sindicatos ha sido el dominio de los empleos; Harold Laski⁵ afirma, que en la Gran Bretaña la mayoría está convencida, especialmente desde 1918, de que los sindicatos son el centro más valioso alrededor del cual se puede constituir un partido socialista activo; que en Francia e Italia, la tendencia de los trabajadores es "pensar no como miembros de un sindicato, sino como ciudadanos, como los partidos de izquierda, y a votar con ellos". La situación se complica, según observa, por la influencia comunista, que ha logrado "en no pocas ocasiones con notables resultados, influir en los sindicatos y convertirlos, hasta donde les ha sido posible, en instrumentos de sus fines, los que, en últimos análisis, persiguen el derrocamiento del presente orden social".

En la gran mayoría de los países en vías de desarrollo, los sindicatos luchan principalmente por aumentos de salario, manteniendo estrechos lazos con los partidos políticos y con los gobiernos, los que tratan de monopolizar el movimiento obrero para alcanzar o mantener el poder.

En un Seminario celebrado recientemente en la Universidad Católica Madre y Maestra de la ciudad de Santiago de los Caballeros, República Dominicana, el profesor Mozart Víctor Russomano, al tratar sobre el tema "Papel de los Sindicatos en las Sociedades no Desarrolladas", decía que existe una notoria colaboración del sindicato contemporáneo con el Gobierno de los Estados, sea cual sea el color del Estado. Que "tal colaboración es más intensa en los países socialistas, en los cuales el sindicato es absorbido por el Estado

o por el Gobierno, o por el partido político, lo que significa lo mismo”.

En el mismo Seminario, al exponer el tema del sindicato, limitado al aspecto dominicano, sostuvo que en la sociedad contemporánea, los sindicatos deben participar en la administración del desarrollo; tener representantes en los organismos de dirección y planificación de la política económica y social del Estado, en los consejos o comisiones de estudio o de trabajo que se formen para la toma de decisiones o el establecimiento de recomendaciones para la solución de los problemas económicos, sociales y del trabajo. Pero que los sindicatos no deben ser un instrumento político, ni actuar como un partido político, ni subordinarse a los desigños de los políticos.

“Sea cual sea el sistema económico de un país o la ideología política del gobierno que administra el poder, dondequiera que haya hombres trabajando por un salario, o empleados al servicio de otros, existe la necesidad de organización sindical. Los sindicatos representan un elemento indispensable en toda sociedad democrática”⁶. Ellos no son ya únicamente una fuerza opuesta al sistema social controlado por la clase empresarial, sino que forman parte integrante del orden social mismo, y se hallan en situación de asumir sus propias responsabilidades. Puesto que la democracia comporta el derecho de la mayoría numérica, la clase trabajadora ocupa en la actualidad una posición clave⁷. De hecho, los trabajadores son la inmensa mayoría en el seno de la sociedad moderna. Todos, de un modo u otro, integramos ese fenómeno social, que es el trabajo humano, indispensable para que el mundo encuentre su equilibrio armónico y la justicia social.

La actuación de los sindicatos, o mejor dicho, la acción defensiva del sindicalismo, ha atravesado por diversas épocas según la fase de su desarrollo. En un tiempo, prevalecieron las manifestaciones masivas, con banderas y pancartas, solicitando el apoyo de las autoridades, a fin de obtener de los patronos y del Estado, mejor tratamiento. Luego, pretendiendo desunir las estructuras políticas existentes, se recurre a la destrucción de maquinarias, a la ocupación de fábricas, a la lucha contra la fuerza pública. Más tarde, de una fase puramente reivindicativa, pasa “a otra de inserción en las actividades productivas y en el consorcio nacional e internacional. Se proyecta entonces sobre el plano político y decide presentar sus aspiraciones al Estado y a los empresarios, abandonando las fórmulas revolucionarias de lucha por una cada vez más intensa participación en la vida

pública, con el empleo de técnicas de presión sobre la opinión y el poder público”^{7 bis}.

De este modo, la actuación de los sindicatos en la sociedad contemporánea, no se limita a la tutela de los intereses profesionales de los trabajadores, sino que afianzando la negociación colectiva, es un órgano de reivindicación por naturaleza y destino, que lucha, al mismo tiempo, por una mejor política y legislación sobre precios, salarios, seguridad social; por participar en la toma de decisiones en los asuntos sociales, económicos y públicos de la nación; en fin, por un mundo más justo y equilibrado, por reducir en lo posible, la distancia enorme que separa los hechos de las palabras, la realidad de las teorías sociales y políticas.

En los países pobres o no desarrollados, el sectarismo sindical impide, en gran parte, a las asociaciones profesionales de trabajadores realizar el rol que deben desempeñar. No obstante, ellas participan activamente en la determinación de las condiciones de trabajo en las empresas, mediante las negociaciones colectivas, medio por el cual también el Sindicato contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, pactando toda una red de cláusulas que obligan a los empresarios a otorgar mejores salarios, protección contra las enfermedades y los riesgos del trabajo, mayor estabilidad, en fin, un tratamiento más justo y humano, al tiempo que adiestramiento y capacitación de los trabajadores. La contratación colectiva debe en gran parte su importancia “al empuje del sindicalismo”. Ella ha trastocado viejos conceptos jurídicos secularmente arraigados⁸ y ha contribuido eficazmente a la paz social.

Pero los sindicatos de trabajadores deben, en estos países, preocuparse también por el bienestar espiritual, el progreso cultural y técnico de los trabajadores. Para no quedar rezagados, en un medio en continua evolución, deben convertirse en un centro permanente de orientación y de trabajo, donde se fomente la unión, la honestidad, la capacitación profesional, el sentido de responsabilidad de los trabajadores y la transformación constante del sindicato, para adaptarse al cambio incesante de la empresa, la tecnología y el medio social⁹.

Un caso de sindicato que participa activa y directamente en el desarrollo económico y social, es el de la Federación General de Trabajadores Judíos, de Israel (HISTADRUT), fundada en 1920, 25 años antes de la formación del Estado de Israel. Sus fines eran entonces la justicia social, la igualdad y la solución de los numerosos

problemas de los primeros colonos judíos en Palestina; la lucha por el establecimiento de "una nueva clase de obrero judío, y velar porque, mientras se establece, el obrero judío producto de este mismo proceso, obtenga el lugar que se merece. La HISTADRUT comprende a todos los trabajadores que viven de su propio trabajo sin explotar el trabajo de otros; regula todas las cuestiones concernientes a la clase trabajadora en los campos de las actividades sindicales, del establecimiento y de la educación"¹⁰.

La HISTADRUT ha mejorado las condiciones de vida, salud y trabajo de los obreros judíos, convirtiéndose, "después del Gobierno, en el patrono más grande de Israel". Actualmente, ejerce una influencia considerable en la determinación de los planes de política económica del Estado judío, manteniendo también "un amplio trabajo de servicios culturales y sociales. A la HISTADRUT pertenece el 22.7% del producto nacional, y emplea el 20% de la fuerza laboral. La mayoría de los Kibbutzim y los moshavim están afiliados a la Histadrut. Más del 85% del rendimiento de la agricultura en Israel, es producido por la economía laboral"*.

Desde sus orígenes, el sindicalismo siempre ha admitido que su papel reivindicativo acabaría por desembocar en una autoridad de gestión¹¹. Pero cuando ha llegado a participar en la gestión, particularmente en América, parece que la reivindicación ahoga la gestión o viceversa. Esto plantea la necesidad de capacitación del Sindicato y sus líderes, lo que incumbe incluso al Estado; la necesidad de una nueva concepción o forma de conciencia, para asumir responsabilidades en la empresa y en la sociedad latinoamericana.

Las experiencias europeas y latinoamericanas pueden guiarnos a la respuesta a este planteamiento. Pero, hay que tener en cuenta siempre, que todo cambio social y económico debe ajustarse a la realidad nacional; que el futuro del sindicalismo en América Latina dependerá en gran parte, del rumbo que tomen las organizaciones profesionales de trabajadores; de cómo y hacia dónde el Estado, los empresarios y los dirigentes obreros encaucen sus fuerzas, recursos, capacidades y ambiciones.

En un Seminario celebrado hace poco en la ciudad de Santo Domingo, patrocinado por la Asociación Interamericana de Hombres

* Aspects of Israel, page 31, 4ta. revised edition, Jerusalem 1978; published for the Israel Information Centre, Jerusalem.

de Empresa, el Lic. Aquiles Farías Monge resaltó el poder creciente de los sindicatos, debilitando la autoridad de la gerencia tradicional.

En el Reino Unido y en Francia, dijo, la ley permite la representación del personal en las Juntas Directivas; en la República Federal Alemana, una ley reciente obliga a la empresa privada con más de dos mil trabajadores, a darles igual representación que a los accionistas, en dichas juntas; que en Suecia, la Ley sobre Co-determinación Laboral, dispone que en caso de desacuerdo, y mientras la Corte de Trabajo conozca de las discrepancias entre las partes, la empresa debe atender las exigencias y puntos de vista de los trabajadores, situación distinta al criterio tradicional, según el cual, la opinión patronal prevalecía hasta tanto los tribunales dieran el veredicto final. Esta ley concede al personal el derecho al veto contra determinadas decisiones de la gerencia, con lo que el sindicato puede bloquear y controlar en parte el poder decisorio de la empresa.

En su exposición, Farías señaló también los peligros que trae consigo incorporar a países no desarrollados estructuras de la democracia industrial europea, ajenas al grado de desarrollo económico y cultural de los países pobres, lo que entre otras cosas, debilita el poder competitivo de la empresa, acelera el proceso de burocratización, y acarrea lesiones a su normal funcionamiento.

En el Seminario de la UCMM, al que me referí anteriormente, el sacerdote jesuita José Luis Alemán, sugirió el establecimiento de un Comité de Vigilancia en las empresas privadas y del Estado. Alemán parte —según dijo— de las formas de cogestión practicadas en Yugoslavia y en Alemania Federal, y de que, en los países subdesarrollados, generalmente: a) el Estado es un factor “fundamental en el proceso de toma de decisiones de la empresa moderna”; y, por los alcances y peculiaridades del medio, hay que darle al Estado un tipo concreto de “participación responsable en la empresa”; b) porque los accionistas minoritarios están desprovistos de instrumentos reales de poder; c) porque los trabajadores, aunque tienen derecho a participar en las utilidades, carecen de estabilidad en el empleo y de un medio eficaz de controlar las actividades y gestión de la gerencia; y d), finalmente, porque el movimiento sindical en estos países, “está demasiado dividido políticamente”, y, por consiguiente, no tiene poder para “estar representado dentro de la gestión de la empresa”.

El Comité de Vigilancia propuesto por el sacerdote jesuita, sería obligatorio en toda empresa de más de 200 trabajadores, o para toda

empresa favorecida con el otorgamiento de préstamos del Fondo de Inversiones para el Desarrollo Económico (FIDE), o por la Ley Nacional de Incentivo Industrial. Este Comité, formado por delegados de los obreros, de los accionistas minoritarios y funcionarios del Estado, no formaría parte del Consejo de Administración, y tendría a su cargo, entre otras funciones, el "derecho y obligación de supervisar la administración y los libros de contabilidad de las empresas y poder de vetar decisiones que hieran directivas de política económica y social del Estado claramente definidas"¹².

Respondiendo indirectamente a esta sugerencia, el Dr. Mario Pasco, hasta hace poco Presidente de la Federación Interamericana de Administración de Personal, relató la experiencia peruana sobre la comunidad industrial o comunidad laboral, la cual es una persona jurídica de derecho privado, "que integra obligatoriamente a todos los trabajadores estables y a tiempo completo de una empresa industrial", cuyos objetivos son, fundamentalmente, "fortalecer la empresa mediante la acción unitaria de los trabajadores en la gestión, en el proceso productivo, en la propiedad empresarial y en la reinversión" de las utilidades, como medio "para cautelar sus derechos e intereses"; administrar los bienes que reciba, en beneficio de los trabajadores" y "promover el desarrollo social, cultural, profesional y técnico de los trabajadores"¹³.

Pasco resaltó la actitud de los trabajadores peruanos, quienes han convertido prácticamente a la comunidad industrial en un arma de lucha sindical o en una nueva forma de catalizar el enfrentamiento entre los trabajadores y la empresa, sustituyendo la reivindicación por la discrepancia de intereses en torno al manejo de la empresa. Esto, naturalmente, ha disminuído la producción, generado conflictos y desavenencias, baja productividad y otros males¹⁴.

Lo cierto es que hay que tener cuidado con la importación de leyes y sistemas. Todo cambio debe sopesarse en base a nuestras realidades, recursos y capacidades. Los adelantos técnicos, la modernización de las estructuras económicas, la mayor libertad política, la cada vez más creciente e irresistible participación de los trabajadores en la vida nacional, requieren y necesitan de sindicatos democráticos, dinámicos, competentes, que participen en el desarrollo, y de líderes con sensibilidad y conciencia de sus responsabilidades.

La cogestión conlleva, necesariamente, un cambio de actitud. Es preciso rectificar rumbos, sacrificando derechos y pretensiones en aras del bien común y de la libertad. Pero esta sentencia es aplicable a

todos, en un mundo de acelerados cambios, interdependencia e intercomunicación de conocimientos, ideologías y recursos.

Nuestro sindicalismo es un sindicalismo de minorías, no de masas, dividido y dominado por las ideas políticas que fraccionan el mundo contemporáneo. Aunque nuestros sindicatos luchan principalmente por obtener aumentos de salarios y los trabajadores sólo aspiran a mejoras de tipo económico, estas aspiraciones son el motor, el instrumento que aprovechan algunos líderes obreros y los grupos políticos introducidos en el sindicalismo para, dentro y fuera del sindicato, dar a los conflictos de trabajo el alcance que desborda los límites de la empresa. Para esto cuentan con una bien organizada red de propaganda escrita y radial, y medios diversos de presión que incluyen amenazas a la persona física o los bienes de la misma.

De este modo logran alcanzar a veces sus objetivos, en detrimento del orden jurídico y de la autoridad empresarial, al tiempo que obligan muchas veces al gobierno a intervenir imponiendo soluciones políticas a los conflictos de trabajo.

El sector empresarial luce desarmado e impotente para afrontar este tipo de lucha, evidenciando marcada desunión, falta de solidaridad; gran pasividad. Su plan de acción se limita al cabildeo a nivel de las autoridades del gobierno.

La cooperación técnica y la ayuda económica exterior no son factores únicos para el progreso social, como no lo son ni la dirección, ni la tecnología, ni los recursos humanos en el proceso de la producción. Hay que acortar la distancia que separa la teoría de la práctica. Humanizar las ideas y los hechos. La experiencia foránea y la ayuda exterior son indispensables, encuadradas en el marco de la realidad de cada país, pero requieren del motor del movimiento obrero, del concurso del sector empresarial y de la cooperación equilibrante del Estado, para que el hombre y los pueblos marchen por la senda única del desarrollo, la paz, el bienestar común y la justicia social.

El Sindicato moderno es pues, toda la asociación permanente de trabajadores, constituida conforme a la ley de trabajo, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros, que, interviniendo en la vida pública, demanda la participación del trabajador en la empresa y un mundo social más justo.

La definición que antecede contiene los caracteres esenciales del sindicato moderno, particularmente del sindicato de trabajadores en los países de empresa libre y de economía mixta. A saber:

1) *Es una asociación permanente*; esto es, no es una reunión o agrupación temporal de personas, en el sentido constitucional del derecho de reunión o asociación para fines lícitos y pacíficos. Se trata de una *asociación profesional* de personas de un mismo oficio o profesión, o que laboran en una misma profesión u oficio, o que laboran en una misma empresa, pero no de un agrupamiento momentáneo de éstas para celebrar un hecho, o festejar una fecha, o cambiar temporalmente de ideas. El sindicato es una asociación profesional permanente. Se diferencia de otras asociaciones profesionales de carácter permanente, por el carácter de sus miembros, sus fines y reglamentación. Se distingue de la sociedad comercial por sus fines, objetivos y actuación. No hay en el sindicato un fin de lucro, no tiene carácter comercial.

2) Es una asociación permanente *de trabajadores*, de personas que prestan un servicio personal a otra *en virtud de un contrato o relación de trabajo*. Esto sirve para distinguir al sindicato de trabajadores de la asociación, en sentido general, la cual puede agrupar a personas que no son trabajadores, como la Asociación Médica Dominicana, la Asociación Dominicana de Abogados, que agrupan a los profesionales de la medicina y del derecho que ejercen una profesión liberal. Esto distingue también al sindicato de trabajadores del sindicato de patronos.

3) Es una asociación permanente de trabajadores *constituída conforme a las leyes de trabajo*. En efecto, el Código de Trabajo dedica todo un libro, el V, a los Sindicatos, regulando sus órganos, objetivos, constitución, capacidad, clases, formas, funcionamiento, registro y disolución mediante normas básicas que garantizan y reconocen a sus miembros, entre otros, el derecho de asociación sindical, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Todo este régimen legal distingue al sindicato de trabajadores de otras asociaciones permanentes de carácter cultural, deportivo, recreativo, etc., formadas incluso por trabajadores al tenor de la Ley 520, de 1920, para las Asociaciones que no persiguen fines pecuniarios.

4) El sindicato se constituye *para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros*. El Art. 299 del Código de Trabajo se refiere a los fines sindicales, objetivos que con

frecuencia alcanza el sindicato mediante la contratación colectiva, medio por el cual procura el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de sus miembros, la tutela de sus intereses profesionales, el reconocimiento del patrono de la representatividad del sindicato. Los fines sindicales también separan definitivamente al sindicato de cualquier otro tipo de asociación de personas o trabajadores. Estos fines y el modo de actuación los distancia, además, de los sindicatos de patronos.

5) El sindicato de trabajadores *interviene en la vida pública* y juega un papel vital, militante o de primer orden en la vida social contemporánea, particularmente en los países democráticos, donde se convierte en un órgano de presión sobre la opinión pública y las autoridades, desde las Cámaras Legislativas, en las comunidades, en la empresa. En fin, dentro y fuera del Gobierno. Su actuación no se limita ya a la tutela de los intereses profesionales de sus miembros, ni a la solución directa de los conflictos de trabajo ni a la negociación colectiva, sino que ha incorporado la lucha por una mejor política de precios y salarios, por una más amplia y protectora legislación social y del trabajo; por su participación en la toma de decisiones en los asuntos económicos y públicos de la nación.

6) En la sociedad moderna, el sindicato *demanda la participación del trabajador en la empresa*, de la cual es parte vital, mediante la acción unitaria en la gestión, en el proceso productivo, en la propiedad de la empresa y en las utilidades de la misma.

7) El sindicato de trabajadores *lucha también por un mundo social más justo*, como aspiraba el sindicalismo revolucionario, la acción sindical no puede encerrarse ni se encierra hoy dentro de unas fronteras nacionales, sino que desbordándolas, "pretende ser resueltamente internacional". Los trabajadores son la mayoría numérica en el mundo contemporáneo. Es lógico que los sindicatos que los agrupan y representan en todo el orbe, convencidos de que la explotación humana y la miseria en cualquier parte del mundo son un peligro para la humanidad, luchan hoy por una mejor distribución de la riqueza, por erradicar el desempleo, el hambre; en fin, por un régimen social y económico más justo. El bienestar humano y la justicia social son pues, también, parte de sus objetivos y planes de acción, en el orden nacional e internacional.

BIBLIOGRAFIA

1. Georges Lefranc, "El Sindicalismo en el Mundo", traducción de Pedro López O., Madrid, 1979, pág. 130.
2. Harold J. Laski, "Los Sindicatos en la Nueva Sociedad", Fondo Cultural Económico, México, 1957, pág. 12.
3. Georges Lefranc, ob. cit., pág. 140.
4. Georges Lefranc, ob. cit., pág. 141.
5. Harold J. Laski, ob. cit., pág. 11.
6. CIOSSL, "Manual para Dirigentes Sindicales", Buenos Aires, 1968, pág. 8.
7. Ugo Piazzi, "Acción Sindical", Madrid, 1967, pág. 24.
- 7.bis Ugo Piazzi, ob. cit., págs. 25-26.
8. Alfredo J. Ruprecht, "Derecho Colectivo de Trabajo", Madrid, 1978, pág. 11.
9. Lupo Hernández Rueda, "Papel del Sindicato en una Sociedad en Vías de Desarrollo", I Seminario Nacional de Derecho Social, 1979, República Dominicana, Universidad Católica Madre y Maestra.
10. George Lodge, "El Movimiento Obrero como Vanguardia de la Democracia en los Países en Desarrollo", México, 1964, pág. 76.
11. Georges Lefranc, ob. cit., pág. 143.
12. José Luis Alemán, "Los Derechos de los Trabajadores en Función de la Empresa", (Universidad Católica Madre y Maestra, Santiago, Rep. Dominicana, I Seminario Nacional de Derecho Social, 1979).
13. Luis Pésara y Jorge Santistevan, "Análisis Preliminar de las Relaciones entre el Sindicato y la Comunidad Laboral", del libro Movimiento Obrero, Sindicato y Poder en América Latina, Buenos Aires, 1974, pág. 393.
14. Luis Pésara y Jorge Santistevan coinciden en parte con Mario Pasco, pero afirman que, en las empresas con sindicatos débiles, o donde no existían sindicatos, la comunidad laboral ha contribuido a su creación o fortalecimiento, y en general, afirman, ella "se está constituyendo en un importante elemento de educación política del trabajador, haciéndolo más consciente de sus derechos, del comportamiento de la clase de la empresa y de su condición de asalariado", (ob. cit., pág. 394).