

II. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	29
Dinámica actual de la negociación colectiva	29
La concertación. Los pactos sociales	31
El contrato colectivo: características y autonomía	34
Sindicato y empresa, partes en el contrato colectivo	37
Cláusulas de los contratos colectivos	39
Libertad sindical. Formación de sindicatos	42
Participación sindical en la administración de las empresas	45
Reglamento interior de trabajo	48
El contrato-ley. Importancia nacional y características	50
Previsión social y asistencia social	53

II. Derecho colectivo del trabajo

DINÁMICA ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es hoy la base de las más importantes relaciones laborales pues tiene como objetivos primordiales servir de apoyo a la productividad y la mejoría de las condiciones de trabajo. Se le ha definido como la buena fe negociada que debe imponerse en toda empresa o centro de trabajo, porque cualquier acuerdo entre trabajadores y patronos precisa estar libre de intimidaciones, maquinaciones dolosas, errores o aprovechamientos de cualquiera de las partes, a fin de evitar peticiones o imposiciones desorbitadas por parte de ambas, adoptando en cambio actitudes de colaboración y apoyo a necesidades reales y con amplia afirmación de auténticas necesidades.

Corresponde a las asociaciones profesionales o sindicatos la facultad de iniciativa negociada como parte legitimada en la unidad de contratación de que se trate: empresa, industria, negocio, establecimiento, comercio, patrono, etcétera. El propósito se orienta al encuentro de soluciones amigables para el logro de acuerdos provechosos entre obreros y empleadores. Por esta razón se considera que sólo por excepción un sindicato o un patrono podrán negarse a participar en una negociación colectiva a la cual se les convoque pues ésta se destina a impedir la alteración de la paz social en el centro de trabajo, trátase de un conflicto local o nacional, de un interés privado o de un interés público. De ahí los dos tipos de negociación colectiva actualmente en práctica: la negociación colectiva bipartita y la negociación colectiva tripartita. La primera únicamente es aplicable a las partes de la relación laboral; en la segunda interviene el Estado en la solución de un conflicto.

Algunos autores distinguen otras formas de negociación: la que llaman *ordinaria*, cuando intervienen solamente sindicatos y patronos, y la que denominan *de extensión*, o sea aquella en la que las autoridades invitan a unos y otros por medio de una convocatoria oficial para participar en la discusión de un problema específico (jornada, salarios, emplazamiento a huelga, etcétera).

Hasta el momento la legislación francesa es la única en la que se dispone que cuando la autoridad del trabajo lo estime conveniente está facultada para intervenir en un conflicto que por diversas razones no haya podido tener solución y perjudique el entorno social. Otras leyes no contienen sino reglas generales relacionadas con la posible intervención de representantes oficiales en las pláticas que se lleven a cabo, pero sin facultades para imponer un criterio.

Concluida una negociación, el convenio al que se llegue puede variar —como se indicará adelante—, pero en forma alguna podrá encontrarse en desacuerdo con las disposiciones de orden público definidas en las leyes y reglamentos; esto es, los convenios deben ser resultado de la libre voluntad de las partes que intervengan en su preparación y formulación. Sin embargo, una vez aceptada la convención, ésta produce el doble efecto de ser obligatoria para los trabajadores y normativa para ambas partes, pues se trata de reglas impuestas a trabajadores y a empleadores, destinadas a regir futuras relaciones laborales, a implantar nuevos sistemas de operación, resolver controversias o evitar confrontaciones ideológicas. Pueden pactarse normas de actividades mínimas, favorecer a trabajadores de categorías, bajas, establecer o reducir prestaciones o adoptarse otras medidas.

La Organización Internacional del Trabajo ha comunicado a los Estados miembros, que la tendencia laboral es dar preferencia a la negociación bipartita y evitar en lo posible la intromisión del Estado en el arreglo de las condiciones de trabajo. Se considera que la intervención estatal debe ser de orientación y consulta, y en forma alguna de imposición. El acuerdo al que lleguen los trabajadores y empleadores debe surgir de los propios sectores interesados, quienes deben gozar de libertad en la búsqueda de soluciones ajustadas a derecho, sin perjuicio de los intereses particulares puestos en juego. De justificarse, la representación gubernamental —se ha agregado— constituiría la presencia de un tercero ajeno a la confrontación o discusión de valores sociales que trataría de imponer su criterio.

No se discute la presencia del Estado en problemas o conflictos de interés público, ya que en éstos aquél no sólo está facultado sino obligado a intervenir para evitar perjuicios a la comunidad. Si se examina la reglamentación internacional se encontrará que tanto una convención como una recomendación de la OIT aconsejan delimitar las funciones gubernamentales a fin de que la sociedad tenga conocimiento de aquellos conflictos en que resulte necesaria su intervención (véase el Convenio número 154 y la Recomendación número 163 aprobados por la asamblea en la sexagésima séptima reunión celebrada en Ginebra, Suiza, del 3 al 24 de junio de 1981).

La Constitución de Brasil es uno de los escasos documentos legislativos que reglamentan la participación del Estado en algunos conflictos de trabajo, pues se considera que aquél se encuentra obligado a participar con los sectores sociales, a través de programas de integración y del establecimiento de corresponsabilidad de obreros, campesinos, hombres de negocios y la ciudadanía en general frente a la presencia de actos colectivos que pongan en peligro la tranquilidad y estabilidad sociales (título V y art. 157, fracc. XII del Código de Trabajo). Esta participación abarca la conciliación y el arbitraje y constituye un nuevo concepto de concertación entre los factores de la producción.

La negociación colectiva ha adquirido tal importancia que su práctica ha tenido aceptación universal como el mejor medio de comunicación obrero-patronal. Tres presupuestos conforman esa práctica: el primero, la aceptación plena del principio de libertad de trabajo, ningún empleo puede tener carácter forzoso; el segundo, parte del acuerdo entre trabajador y empleador debe fincarse en relaciones sociales que impliquen la existencia de una regulación, y el tercero, todo trabajador regulado

ha de ser justamente remunerado sin que sea necesario que la remuneración sea otorgada en su totalidad en dinero.

En nuestro país, a partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se han practicado la negociación bipartita y la tripartita. La primera a través de la revisión de condiciones de trabajo en los contratos colectivos cada dos años. La segunda, en la participación de trabajadores, patronos y gobierno en la Comisión de los Salarios Mínimos, en la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades a los Trabajadores de las Empresas y en el Servicio Nacional del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento. Negociación tripartita es asimismo la formación y revisión de un contrato-ley porque, de conformidad con las disposiciones legales, la Secretaría del Trabajo, los gobernadores de los estados o el jefe del Departamento del Distrito Federal convocan a una convención de sindicatos y empleadores que puedan quedar involucrados en el convenio que resulte, cuando las dos terceras partes de ellos, si representan y pertenecen a una misma rama industrial, desean establecer condiciones de trabajo comunes. Aprobadas las cláusulas y documentos adyacentes de dichos contratos-ley se les dará publicación a través del *Diario Oficial de la Federación* por medio de un decreto del Ejecutivo Federal (o el periódico oficial de una entidad federativa cuando sólo atafe a sindicatos y empresas radicados en el territorio de la misma), y sus normas serán obligatorias para todos los sindicatos y empresas ligados por contratos colectivos ordinarios en esa rama de la industria (arts. 404 a 421, LFT).

En síntesis, la negociación colectiva es un concepto jurídico cuyos dos elementos (el obligatorio y el normativo) permiten el cumplimiento de obligaciones que por sí mismas se imponen a trabajadores y patronos, mediante la creación de un conjunto de normas que dan origen a un derecho particular admitido por el ordenamiento legal que les da vigencia, sujeto a la libertad individual y al interés colectivo.

LA CONCERTACIÓN. LOS PACTOS SOCIALES

Concertación y pactos sociales se consideran métodos modernos de negociación colectiva, destinados a la preparación de acuerdos laborales cuyo vínculo entra en la esfera decisoria estatal. Ambos conceptos integran sistemas de representación de intereses, en los que las unidades constitutivas se encuentran organizadas en un número limitado de categorías funcionalmente distintas, las cuales —según expresión del profesor Carlos Pereyra— son a su vez diferentes, obligatorias, no competitivas y jerárquicamente ordenadas y creadas por el Estado. Se les considera un método evolutivo que ha sido separado tanto de los sindicatos como de la organización empresarial, con la finalidad de prever conflictos y evitar el choque de intereses privados que puedan afectar el orden público.¹⁷

¹⁷ Carlos Pereyra, *Dos variantes del corporativismo*, UNAM, México, 1986, 219 pp.

La concertación ha sido definida por los teóricos del derecho del trabajo, separándola un poco del concepto estrictamente economista, como toda acción conjunta de trabajadores, empresarios y gobierno, dirigida a la discusión y aprobación de acuerdos económicos cuya finalidad es regular el empleo y el desarrollo de un país. Se le añade el atributo social debido al propósito de obtener la colaboración de las fuerzas sociales hacia determinada dirección política adoptada por un gobierno. Los pactos sociales, por su parte, constituyen una institución de ayuda a sindicatos y empresas que se encuentren en conflicto debido a la aparición de problemas económicos relacionados con la modificación de estructuras.

Características de la concertación es su ajuste a un límite de la libertad contractual en el ámbito colectivo, así como la reducción de ciertas condiciones de trabajo mientras subsiste una situación de crisis. El doctor De Buen la considera como respuesta política a los problemas de inflación y desempleo de la tambaleante economía mundial, en particular la capitalista, surgida a partir del embargo petrolero y apenas controlada en algunos países industrializados. Es producto de la evolución sufrida en los sistemas de negociación tradicionales, en virtud de la cual los gobiernos han impuesto a los sectores sociales cierto grado de disciplina laboral acorde con situaciones políticas de inesperada presencia. Una característica de los pactos sociales, llamados también *acuerdos de y pactos de empleo*, es la fijación de normas que establezcan fórmulas para la solución de problemas económicos bajo la dirección ideológica de los gobiernos, con absoluto respeto a los principios de libertad de empresa y libertad sindical.¹⁸

En un caso u otro, al método de negociación se le separa tanto de la organización empresarial como de los objetivos de lucha que pudieran adoptar las organizaciones obreras, porque de otro modo no sería posible el acuerdo. Esta conducta social nos la ejemplifica España al considerársele en ese país la mejor prueba de la capacidad negociadora de su gobierno. Recuérdese que la libertad sindical estuvo reprimida por largo tiempo, y fue en 1976 cuando se impusieron los sistemas de negociación colectiva, entre éstos la concertación, con la adhesión de España al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, auspiciados por la Organización de las Naciones Unidas.

México no podía sustraerse a esta corriente política, y con igual visión del problema de la concertación social se ha venido convocando a los sectores obrero, campesino y empresarial para discutir convenios que faciliten acuerdos democráticos, que permitan al país salir adelante de situaciones recesivas y alcanzar metas de desarrollo económico. La base de una conciencia de identidad nacional —se ha dicho— se encuentra en la colaboración desinteresada de los sectores representativos de la nación incorporados al proceso.

En estos sectores el Estado debe encontrar campo propicio para convocar a las organizaciones de trabajadores y patronos a participar en la planificación, por

¹⁸ Jean Claude Javillier, *Tendencias actuales del derecho del trabajo en materia salarial*, Editorial Dalloz, París, 1987, 157 pp.

considerarlas obligadas al amparo y estímulo de concepciones más trascendentes que las propias. Cuatro han sido los fundamentos para la celebración de los pactos mexicanos:¹⁹

Combatir la inflación y el desempleo. Se ha considerado obligación del Estado mantener la estabilidad económica, porque a él corresponde el combate al desempleo y proveer lo necesario para el impulso a la productividad. A la administración pública compete formular y poner en ejercicio los planes de desarrollo económico. Sólo que esta acción debe descansar en el consentimiento popular y en el reconocimiento de que muchas de las actividades públicas que hasta hace pocas décadas se habían estimado exclusivas del interés privado, deben ser dirigidas por el Estado y adoptadas mediante prácticas que ya no se consideran intervencionistas.

Fomento del diálogo obrero-patronal. El establecimiento de cualquier sistema de vocación democrática exige la mutua comprensión de los sectores productivos. La adopción de medidas correctivas de la relación de trabajo no como acto impositivo de la autoridad pública sino como solución aleatoria para llegar a un nuevo tipo de convención colectiva en la que patrones y trabajadores sean quienes fijen las directrices a seguir sin abandono de las disposiciones legales, se considera hoy la mejor opción para atenuar la tensión que aparece al presentarse un conflicto laboral; ello permitirá la restructuración interna del centro de trabajo sin alterar la esencia de los contratos colectivos. Cualquier logro de los organismos sociales involucrados que haga posible su incrustación en la vida económica del país acrecienta los motivos de concertación.

Ataque frontal a la inflación. No serán las cámaras de representantes populares o los partidos políticos, menos aun las cúpulas empresariales, quienes podrán combatir por sí mismos o en conjunto el fenómeno inflacionario, sino la triple autónoma voluntad de gobierno, trabajadores y empleadores. Se ha aceptado esta situación por tratarse de un tipo diferente de acuerdos y tomando en cuenta que las condiciones de trabajo que pudieran imponerse serían ajenas al interés colectivo al situarse en un campo limitado de negociación. Es la consulta general, abierta y decidida, la expresión libre de opiniones en favor y en contra de un determinado planteamiento social el camino idóneo para obtener el consenso de las clases trabajadoras.

Revisión de políticas. Los pactos sociales han permitido la intervención de los trabajadores en una serie de actitudes de carácter político que se habían considerado del exclusivo control del Estado y en ciertos aspectos de interés privado, como es la productividad y el abasto o la coparticipación en otros campos de la economía nacional. Merced a la concertación y los pactos sociales ha sido posible obtener una pausa en las reclamaciones de ajuste salarial, al coordinarse el salario con los procesos productivos y distributivos. La creación de comisiones mixtas de productividad en el nivel de empresa ha impulsado una nueva forma de organización del trabajo, se ha mejorado la seguridad e higiene y se ha impulsado el factor competitividad.

¹⁹ Néstor de Buen Lozano, *op. cit.*, 1986, t. I, 641 pp.

Son ya varios los países que han puesto en ejecución pactos sociales. En España el Pacto de La Moncloa, en Italia el Acuerdo Scotti, en Argentina el Pacto Social Argentino, en Francia el Fondo Nacional para el Empleo, así como el Acuerdo de Grenoble, en Uruguay el Programa de Compensación Social, en Venezuela el Plan de Emergencia e Inversión Social y el de Coplementación de Políticas Macroeconómicas, implantado recientemente en Brasil. En su apartado sobre los problemas sociales de Europa, el Tratado de Roma incluye un capítulo que responde a la esencia de los pactos sociales si se toman en cuenta los objetivos que ahí se señalan: a) la fijación en la comunidad europea de normas que establezcan fórmulas para la solución de problemas económicos; b) la concertación obrero-patronal bajo la dirección ideológica de los gobiernos; c) las relaciones de trabajo con base en diagnósticos económicos, en revisiones fiscales y en el desarrollo de todas las fuentes de energía; todo bajo reglas de absoluto respeto a la libertad sindical. Se acepta que el convenio al que puedan llegar trabajadores y empresarios entraña indudable carácter político, pero se justifica si se toma en consideración que el compromiso del gobierno se ha de reducir a la vigilancia y cumplimiento del pacto.²⁰

EL CONTRATO COLECTIVO: CARACTERÍSTICAS Y AUTONOMÍA

La primera manifestación de la negociación colectiva es el contrato colectivo de trabajo. Desde el momento en que un sindicato o una coalición de trabajadores solicita de un empresario o patrono la celebración de dicho convenio y le invita a sostener pláticas que conduzcan al establecimiento de ciertas condiciones de trabajo en un centro de productividad económica, puede decirse que se encuentra en gestación este instrumento de lucha y protección de la clase trabajadora. A esta concepción responde la definición que la ley mexicana da de contrato colectivo. Es —se dice en el artículo 386— el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Por tanto, sus elementos son la existencia de una convención, un derecho de la clase trabajadora y la respuesta dada a una solicitud presentada por esta última, del empresario o empleador, según el caso.

Sin embargo, aun cuando existe plena libertad de acción entre sindicatos y empleadores en la formación de contratos colectivos, dichos instrumentos legales deben ostentar diversas características:

De respeto a obligaciones contraídas con anterioridad. Partiendo del supuesto de que previamente a la formación del contrato colectivo existiesen obligaciones contraídas con algunos trabajadores, las condiciones de trabajo derivadas de las mismas deben subsistir y, en consecuencia, la convención que se apruebe deberá

²⁰ Héctor Hugo Barbagelata, "Los límites de la flexibilidad del mercado de trabajo", en *Memoria del VIII Congreso del IIRA*, Universidad de Montevideo, Montevideo, 1987, 717 pp.

respetarlas. Cualquier modificación en la relación de trabajo deberá mantener o superar dichas condiciones con base en el principio de que regirá la situación que más favorezca al trabajador (art. 394, LFT).

De contenido. Las cláusulas que se impongan harán referencia: *a)* al salario o salarios que devengarán los trabajadores, sean mínimos, por categoría o especialidad (de ahí que varios teóricos del derecho del trabajo sostengan que, en esencia, el contrato colectivo es el tabulador de salarios); *b)* la jornada o jornadas sujetas a horarios o turnos (en muchos contratos actuales, como se verá en capítulo posterior, se le sujeta a horas); los días de descanso y vacaciones; las disposiciones legales que correspondan.

De extensión. Cualquier estipulación del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa aun cuando no sean miembros del sindicato que lo celebre, excepción hecha de los trabajadores de confianza, si así lo acuerdan las partes signantes (arts. 396 y 184, LFT). En otras palabras, las condiciones de trabajo pactadas son aplicables al personal de confianza, pero si el sindicato estima que no pueden serles aplicables, estos trabajadores quedarán exceptuados de sus beneficios.

De aplicación inmediata. Firmado el contrato colectivo, tiene inmediata validez legal su clausulado sin necesidad de su registro o de cualquier otro acto administrativo impuesto por las leyes.

Cláusulas de preferencia contractual. Podrá establecer que el patrono sólo empleará a los trabajadores que sean miembros del sindicato (como se analizará también más adelante al referirnos a la cláusula de exclusión). No obstante esta disposición, si los trabajadores ajenos a la organización sindical ya estuvieren prestando servicios con anterioridad a la contratación colectiva, éstos conservarán su derecho a permanecer en la negociación (art. 395, LFT).

Revisión contractual. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada. En estos últimos casos, concluido el tiempo o la obra determinada dejará de tener vigencia el contrato. Si por cualquier circunstancia dicho término u obra se extiende por más de dos años, al cumplirse este periodo será susceptible de revisión por el tiempo excedente, lo cual significa que la vigencia de cualquier contrato colectivo es de dos años. La revisión contractual del salario tiene lugar cada año, la de las demás condiciones de trabajo cada dos años; en ambos casos el sindicato deberá solicitarla con sesenta días de anticipación a la terminación de su vigencia.

Terminación del contrato colectivo. Dos situaciones conducen a la terminación de un contrato colectivo de trabajo: el mutuo consentimiento de las partes, o el haber concluido el término o la obra para la cual fue celebrado; pero la relación obrero-patronal puede darse por concluida también cuando sobreviene una suspensión autorizada por la ley, y las actividades de la empresa, negocio o establecimiento no pueden reanudarse pese a las acciones puestas en juego para no clausurarlas. Esto puede tener lugar si transcurridos seis meses por lo menos, contados a partir de la fecha de la suspensión de labores, no es posible al patrono reanudar el trabajo; de presentarse esta forma de terminación los trabajadores tendrán derecho al pago

de una indemnización que fijará la Junta de Conciliación y Arbitraje (arts. 401 y 427 a 432, LFT).

Una distinción más de carácter especial es la *autonomía* de las partes para resolver por sí mismas cualquier problema interno que se presente en relación con las condiciones de trabajo establecidas, sea la condición de trabajadores o el sindicato quien participe. Puede hacerlo la coalición cuando no existe sindicato o cuando la directiva o la minoría de éste no esté de acuerdo en discutir una cuestión de interés mayoritario (arts. 354 y 355, LFT).

Aclaremos que esto es posible porque la idea de coalición ha sufrido notables transformaciones, no sólo por el reconocimiento al derecho de los trabajadores y patronos a coaligarse en todo momento, sino porque es necesario superar intransigencias. Recordemos que se da el nombre de coalición a la unión de personas que desempeñan una misma profesión, esto es, pueden formar coaliciones profesionales trabajadores que realicen una misma actividad, sin necesidad de que lleguen a constituir un sindicato, ya que el objeto de su organización es regular las condiciones laborales en una industria o comercio o en una rama de la profesión que ejerzan, si se toma en cuenta que el objetivo de su unión es la defensa de intereses comunes.

Los autores que defienden este pensamiento encuentran su validez en la evolución histórica del derecho del trabajo, pues este concepto forma parte de una nueva estructura jurídica de los fines que se proponga llevar a cabo un grupo de personas para la obtención de sus propósitos legales, buscando una real protección colectiva contra intereses sociales o políticos que les sean ajenos o contrarios. Por esta razón algunas legislaciones han otorgado autonomía a las coaliciones cuando las pretensiones de éstas han sido llegar a acuerdos que les favorezcan o a una correcta interpretación del clausulado contractual.

El tratadista argentino Krotoschin expresa que esta autonomía no debe tomarse en un sentido formal sino dinámico, en cuanto lo que importa es la independencia ideológica del movimiento obrero. En primer lugar, porque existe cooperación de los interlocutores sociales en los fines y en la libertad de decisión; en segundo término, porque el requisito de independencia tampoco implica que la organización de los trabajadores sobrepase de la sola explotación, pues ésta se encuentra ligada hoy a multitud de factores que obligan a múltiples interpretaciones no siempre coincidentes en el seno de las agrupaciones obreras. Este fenómeno se ha presentado con demasiada frecuencia en varias ramas de la industria, pero en particular en el ramo de las comunicaciones: terrestres, aéreas, marítimas, por medio de ondas sonoras, etcétera, donde son varios los sectores de trabajadores que concurren, presentándose cada uno como independiente y por lo tanto con distintos intereses laborales. En segundo término, porque es indispensable distinguir entre sindicato de empresa propiamente dicho, del sindicato que en nuestro lenguaje denominamos “blanco”, y que en otros lugares califican de “vertical” o corporativo, ya que a éste no podría atribuirsele el carácter de asociación profesional en sentido estricto.²¹

²¹ Ernesto Krotoschin, *Instituciones de derecho del trabajo*, Editorial Ediar, Buenos Aires, 1952, 397 pp.

Por último, para que pueda hablarse de autonomía en la contratación colectiva, su contenido tampoco debe depender de organismos externos, trátase de una influencia estatal, de alguna dependencia respecto de partidos políticos o de presiones profesionales, sino de los propios trabajadores interesados.

SINDICATO Y EMPRESA, PARTES EN EL CONTRATO COLECTIVO

Admitido el contrato colectivo como un convenio entre trabajadores y patronos para fijar condiciones de trabajo, representados aquéllos por un sindicato, corresponde ahora entender cuál es la función de éste en sus relaciones con el patrono o la empresa para obtener dichas condiciones. Sindicato —dejó dicho el doctor De la Cueva— es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.²²

En un concepto propio pero muy sugerente, el doctor Néstor de Buen define el sindicato como la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase. “Persona social”, porque nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica, en cuanto la personalidad es una cualidad que expresa permanencia. “Libremente constituida”, pues la libertad en la colaboración es condición de todo sistema democrático, al igual que la facultad de asociación. “Por trabajadores o por patronos”, calidad primordial que atiende a la existencia de intereses opuestos y porque en nuestro orden jurídico no puede darse la figura de sindicatos mixtos. “Para la defensa de intereses de clase”, al estimar los parámetros distintos en que se ubican los trabajadores y los empleadores.²³

Nuestra ley considera el sindicato como la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses respectivos (art. 356, LFT). La circunstancia de que en México no exista sindicalismo empresarial no implica que los empleadores no intenten la defensa de sus comunes intereses, sino que lo hacen bajo otras formas legales que les facultan para reunir sectores profesionales diversos, ramas industriales afines o un conjunto de comerciantes, cuya finalidad es precisamente esa protección y la cohesión de su fuerza empresarial. No obstante pueden estimarse como organizaciones similares a las sindicales la Confederación Patronal de la República Mexicana y la Asociación de Hombres de Negocios, si se toman como base los objetivos de la sindicación.

Cinco son entre nosotros las formas legales de sindicación:

²² Mario de la Cueva, *op. cit.*, nota 11.

²³ Néstor de Buen Lozano, *op. cit.*, nota 7.

1. Gremial, la de los sindicatos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad (porteros, pintores, etcétera).
2. De empresa, los formados por trabajadores de distintas actividades o profesiones, pero que prestan servicios a una misma empresa.
3. Industriales, en los que concurren trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial.
4. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que prestan servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, pero instalados en dos o más entidades federativas (sindicatos de trabajadores mineros, petroleros, ferrocarrileros, electricistas).
5. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones o actividades u oficios. Estos sindicatos únicamente pueden constituirse cuando en un municipio el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte personas (art. 360, LFT).

Es también de veinte personas el número mínimo que pueden constituir un sindicato. El de patronos es de tres personas por lo menos. Para determinar el número mínimo de trabajadores debe tomarse en consideración a quienes hayan sido separados del empleo dentro de un periodo de treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro de la organización profesional de que se trate (art. 364). El efecto legal del registro es otorgar personalidad jurídica al sindicato ya formado, para que pueda actuar en cualquier lugar, bajo cualquier forma o ante una autoridad determinada con pleno reconocimiento de los actos que la agrupación realice. Para el doctor De Buen, es sólo un típico acto administrativo mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han sido satisfechos los requisitos legales; para él, un sindicato existe desde el momento en que se constituye, independientemente de que se proceda o no al registro. Puede admitirse la existencia o no de un sindicato por falta de registro, pero su actuación carecerá de facultades jurídicas si carece de dicho requisito (arts. 367 a 369, LFT).

“Empresa” es la organización de propiedad pública o privada cuyo objetivo es fabricar y distribuir artículos y mercancías, proveer servicios a la colectividad o explotar determinados recursos con la finalidad de obtener un lucro o una ganancia. Actividades de producción pueden ser la manufactura, la elaboración de productos, la conservación y limpieza, la distribución, el alojamiento público, la información, el esparcimiento y los llamados servicios públicos. En un renglón aparte pueden considerarse las actividades bancarias, financieras o de seguros; las de importación y exportación; algunos renglones comerciales que no constituyen propiamente una industria, pero sí servicios específicos de valor económico.

Funciones de la empresa son: *a)* preparar un programa de ingresos y gastos que incluya desde el pago de las materias primas a emplearse, hasta la nómina completa de los salarios que deban satisfacerse al personal que se contrata; *b)* prever gastos o acontecimientos extraordinarios para atender necesidades urgentes o no previstas; *c)* constituir reservas para una mejor protección empresarial en situaciones de recesión industrial o de suspensión de actividades por falta de elementos para subsanar los imprevistos antes indicados; *d)* consolidar la actividad productiva

con base en un sólido estado financiero y la creación de incentivos en beneficio de la clase trabajadora; e) distribuir de modo adecuado el contenido de trabajo y ampliar el contenido de proceso del producto, con objeto de mantener la estabilidad de la mano de obra empleada. Estas funciones resultan de la mayor importancia tratándose de la pequeña y mediana industrias.

Del cuidado que ponga el empresario en la organización y administración de la empresa, así como de la atención que se tenga respecto de las reglas de funcionamiento para mantenerla en constante equilibrio, dependerá su progreso. Pero urge no olvidar al hombre, al operario, al obrero, al ser que representa el otro pilar de dicho progreso. El destino del contrato colectivo se encuentra, hoy más que en ninguna otra época, ligado a la economía de un país. De ahí la necesidad de complementar las convenciones colectivas con aspectos económicos para el impulso del mercado de trabajo y de la calidad del empleo.

Sindicato y empresa han dejado de ser sectores irreconciliables, para transformarse en organismos de colaboración. En la Comunidad Europea, por ejemplo, desde hace más de veinte años se han establecido comités de empresa integrados con igual número de representantes obrero-patronales, que participan en muchos aspectos de la producción, en la distribución del trabajo, en la mejor ubicación del personal de acuerdo con sus aptitudes y capacidad, en las fuentes de ingreso y algunos aspectos económicos. Los patronos no han tenido empacho en mostrar a sus trabajadores las situaciones de solvencia o insolvencia de la empresa, a fin de que sean éstos quienes colaboren en la subsistencia de la fuente de trabajo y hagan posible la supervivencia industrial. Y cuando se habla con la verdad, no ha habido sindicato que no haya aceptado contribuir al buen desarrollo de los negocios.

Este nuevo concepto de gestión obrera ha sido de gran beneficio para la administración empresarial; primero, porque han sido ligados los salarios a los estados financieros de la empresa y a las utilidades obtenidas; segundo, porque se han reducido notablemente los conflictos económicos y los movimientos colectivos de lucha sindical; gracias a una actitud obrera más comprensiva están desapareciendo las huelgas y los paros patronales, se han obtenido mejores condiciones de trabajo y se ha llegado a acuerdos bilaterales congruentes con la situación real de los negocios; tercero, ha sido posible ampliar los beneficios de la seguridad social; cuarto, han tenido notable impulso los fondos de previsión social, tales como el ahorro para el retiro, la adquisición o mejora de habitaciones, el pago de pensiones jubilatorias más remunerativas, etcétera. Todo esto, producto de la colaboración clasista y de un cambio de actitud en la relación capital-trabajo que combina con el derecho social y la economía.

CLÁUSULAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Las cláusulas que forman parte de las convenciones colectivas, salvo ligeras variantes, han sido agrupadas en cuatro categorías: a) *normativas*, cuyo contenido

lo constituye el modo de regular la contratación individual del trabajo; *b) interpretativas*, aquellas que interesan en particular a sindicatos y empleadores, y a las cuales asignan valores específicos o alcances unilaterales para una mejor aplicación; *c) complementarias*, las consignadas en los requisitos legales, pero a las que tanto el sindicato como el patrono que intervienen dan valor especial en aras de un correcto entendimiento para el mejor desarrollo de las labores, y *d) modificatorias*, que son cláusulas en permanente reestructuración debido a la naturaleza de condiciones de trabajo que surgen sobre la marcha o dirigidas a implantar nuevas condiciones de trabajo no previstas e impuestas por exigencias ambientales, por distribución de labores o por implantación de nuevas tecnologías.²⁴

En la legislación mexicana se exige definir: *a)* los nombres de los contratantes y el domicilio o lugar para el desempeño de las actividades a realizar; *b)* empresas, negocios o establecimientos que vayan a quedar comprendidos en la convención; *c)* duración de la contratación o la expresión tiempo determinado o para obra determinada; *d)* fijación del tiempo de jornada, periodos y días de descanso y periodo de vacaciones; *e)* distribución de labores por talleres y departamentos; *f)* monto de los salarios y prestaciones fijados en un tabulador preestablecido; *g)* reglas para impartir la capacitación o el adiestramiento conforme a programas establecidos; *h)* bases para la formación y funcionamiento de las comisiones mixtas obrero-patronales, e *i)* estipulaciones que las partes convengan conforme criterios de mutuo interés (art. 391).

En la práctica, los contratos colectivos mexicanos incluyen otra serie de cláusulas adicionales con apoyo en la disposición legal respectiva, a saber: *a)* las relativas a las ausencias, permisos o licencias para faltar a las labores con pago de salario o sin él; *b)* reglas para llevar a cabo ascensos, transferencias o cambios de adscripción en los puestos de trabajo, o sea lo que la doctrina internacional conoce como *movilidad funcional*, es decir, la posibilidad de traslado de ocupación, de cambio de lugar o taller, cambio de labores, traslados a otros centros de trabajo, etcétera; *c)* capítulos especiales de previsión social para evitar el contagio de enfermedades o contra accidentes; establecimiento de cajas de ahorro; pensiones; cooperativas de vivienda y actividades a desarrollar una vez obtenida la jubilación o el retiro del trabajo, y *d)* reglamentaciones para el desarrollo de actividades culturales y deportivas propias de los trabajadores o para sus familias, incluidos centros de esparcimiento, canchas deportivas, entrega de equipos, etcétera.

Las comisiones mixtas obrero-patronales se clasifican en legales y voluntarias. Son legales las ordenadas por la ley, como las de seguridad e higiene, de capacitación y adiestramiento, de escalafón y de reglamento interior de trabajo. Son voluntarias las que convienen sindicatos y patronos para facilitar aspectos de organización interna o satisfacer exigencias productivas. Varias de estas actividades son desarrolladas en otros países por los llamados comités de empresa, no admitidos aún por nuestra legislación y que participan en aspectos de administra-

²⁴ Roberto Pérez Paton, *Derecho social y legislación del trabajo*, Ediciones Arayu, Buenos Aires, 1954, 411 pp.

ción para el logro de un buen entendimiento en la marcha económica de las empresas. Se tiende con ellos a evitar conflictos y convenir soluciones prácticas que impidan los problemas derivados de dificultades socioeconómicas.

Las cláusulas de admisión y separación de trabajadores requieren un tratamiento especial; son conocidas en el derecho mexicano del trabajo como cláusulas de exclusión o de consolidación sindical porque sirven de apoyo a la organización colectiva. Expresa el artículo 395 de la ley: “en los contratos colectivos que se celebren, el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”, aun cuando esta cláusula no podrá aplicarse en perjuicio de aquellos trabajadores que no formen parte del sindicato y que presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración del contrato colectivo. Se agrega en la misma disposición que el empleador separará a su vez a los trabajadores que sean miembros del sindicato contratante y renuncien o sean expulsados del mismo por las causas que especifiquen los estatutos respectivos.

La cláusula de exclusividad sindical para la admisión al trabajo de cualquier persona excluye de manera objetiva al trabajador libre. La de separación deja sin efecto el contrato individual de trabajo, pues este contrato es un derecho del sindicato y no de la persona. El doctor De la Cueva consideró lícitas ambas cláusulas como tránsito de la libre selección del personal por parte del patrono al sindicato, así como la defensa sindical que evite su desintegración. En otras palabras, mediante la cláusula de admisión el empresario queda obligado a utilizar únicamente trabajadores sindicados, en tanto que, de acuerdo con la cláusula de separación, queda prohibida la utilización de trabajadores ajenos al sindicato, y en tanto que se atente contra la vida interna o los principios formativos de éste.²⁵

Sin embargo, ante la posible aplicación injusta de la cláusula de separación del trabajo, el legislador ha reglamentado estrictamente el procedimiento para su ejercicio:

1. Para proceder a la expulsión deberá reunirse la asamblea de los trabajadores miembros de un sindicato con el exclusivo objeto de conocer la conducta o la naturaleza de los actos que dan motivo a tal determinación.
2. Si el trabajador forma parte de una sección del sindicato, será la asamblea de dicha sección la que inicie y tramite el procedimiento respectivo, pero concluido éste, el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de cada una de las secciones que integren el sindicato. Serán dichas secciones y por mayoría de las dos terceras partes de ellas las que resuelvan en definitiva si procede la expulsión.
3. El trabajador a quien se pretenda aplicar la cláusula de exclusión tiene derecho a ser oído en defensa de sus intereses.

²⁵ Mario de la Cueva, *op. cit.*, nota 3.

4. El trabajador afectado podrá presentar pruebas que justifiquen su conducta y el cumplimiento de las normas sindicales contenidas en los estatutos. Por su parte, la mesa directiva del sindicato podrá presentar las pruebas que acrediten la solicitud de expulsión.
5. Los trabajadores que formen parte del sindicato no podrán emitir su voto por escrito o hacerse representar por tercera persona; deberá ser personal su asistencia a la asamblea en cuestión, y su voto será asimismo personal y directo.
6. Cuando el sindicato no se encuentre repartido en secciones, la mayoría de las dos terceras partes de los miembros que lo integren se sujetará al número de votos de los asistentes a la asamblea; la falta de interés de un asociado para conocer de un procedimiento de expulsión no es óbice para el cumplimiento del requisito legal.
7. Los estatutos deberán consignar en su texto, con absoluta claridad, tanto los motivos de aplicación de la medida disciplinaria que deba imponerse, como las causas de expulsión, para lo cual se fijarán éstas de manera específica y mediante el empleo de términos gramaticales comprensibles a la cultura del trabajador (art. 371, LFT).

Como se comprenderá, la conducta del patrono es del todo ajena al procedimiento de expulsión, pues éste es de exclusiva responsabilidad sindical. Su obligación se contrae al recibo de la solicitud sindical para separar de su empleo al trabajador castigado, cerciorarse de la autenticidad del escrito y de la agremiación de dicho obrero a la agrupación solicitante titular del contrato colectivo, del cual forme parte, como ya se ha dicho, la cláusula de exclusión por separación. Fuera de estas obligaciones no contrae ninguna otra y deberá reinstalarlo en el puesto cuando así lo determine una resolución definitiva de la autoridad judicial competente.

LIBERTAD SINDICAL. FORMACIÓN DE SINDICATOS

Trabajadores y empleadores, sin restricción alguna y sin autorización previa —señala el proemio de la Convención Internacional sobre Libertad de Trabajo—, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, al igual que afiliarse a estas organizaciones, con la única condición de observar los estatutos de las mismas. En éstos se establecerán reglas para la libre elección de sus representantes, organizar internamente su administración y actividades y formular su programa de acción. Las autoridades no podrán tener ninguna intervención tendente a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, no proceder a su disolución o suspensión por vía administrativa.²⁶

Siete principios se desprenden de este pronunciamiento:

²⁶ OIT, Convenio núm. 87, *op. cit.*, nota 9.

1. La libre acción de los trabajadores para formar sindicatos sin más requisitos que aquellos establecidos en la ley en lo que atañe a las formalidades de índole administrativa, las cuales en forma alguna serán contrarias a la voluntad individual de adherirse o separarse de ellos sin distinción y sin autorización previa.
2. La autonomía de la voluntad será entendida en el sentido de que las autoridades encargadas de atender todo lo concerniente a la relación de trabajo no tendrán ninguna intervención en cuanto a la manifestación personal o colectiva que corresponda.
3. Tampoco será utilizada la vía administrativa para la suspensión o disolución de un sindicato; este hecho sólo podrá tener lugar por disposición legal dictada por autoridad competente para decretarla mediante el procedimiento respectivo.
4. El acto administrativo del registro de un sindicato sólo tendrá finalidades necesarias para que toda agrupación de trabajadores pueda adquirir personalidad jurídica para actuar.
5. La personalidad jurídica de los sindicatos no quedará sujeta a condiciones previas impuestas por la autoridad.
6. La garantía de libertad sindical en ningún caso o bajo ningún concepto podrá afectar el orden público cuyo respeto deberá protegerse por merecer atención privilegiada para la sociedad.
7. Los sindicatos tendrán, a su vez, como personas jurídicas, la libertad de constituir federaciones o confederaciones.

La libertad sindical tiene antigua tradición en México. Desde la época de la Colonia fue permitido a los trabajadores artesanales la libre constitución de gremios dedicados entonces a múltiples especialidades (torneros, espaderos, plateros, carretoneros, etcétera). El gobierno español dictó al respecto varias ordenanzas que ligaban la organización corporativa con un sistema de cofradías marcadamente religiosas. La Constitución Política de 1857 en su artículo 9o. garantizó el derecho de asociación, y con apoyo en esta disposición fue posible para los trabajadores organizar, durante el gobierno del general Porfirio Díaz, mutualidades y sindicatos, aun cuando con severas limitaciones, pues no se permitieron acciones de lucha obrera, sino únicamente la creación de círculos de ayuda mutua para atender problemas de asistencia social o ayuda económica suficiente para sufragar gastos médicos y similares.

En la ley mexicana el número mínimo de trabajadores para formar un sindicato es de veinte; tres patronos pueden a su vez constituirlo (art. 304, LFT). Para la determinación del número mínimo de trabajadores son tomados en consideración aquellos que hubieren sido separados del trabajo los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro de un sindicato. Los requisitos para constituirlo exigen en primer término el goce de una adecuada protección contra todo acto de discriminación que tienda a menoscabar la libertad sindical. Esta protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo a la condición de no afiliarse a un sindicato o dejar de ser miembro de él; despedir

al trabajador por motivo de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales.

Los sindicatos gozarán de protección contra la injerencia de unos respecto de otros en los siguientes casos: *a)* cuando se trate de organizaciones dominadas por el patrono (los llamados sindicatos blancos); *b)* cuando se sostenga o apoye unilateral o económicamente al sindicato para mantenerlo bajo control e impedir el respeto al derecho de sindicación; *c)* cuando se interfiera en un conflicto de titularidad de un contrato colectivo. Es conveniente aclarar que en algunas legislaciones se viene imponiendo un nuevo concepto de titularidad, el cual recibe el nombre de administración contractual colectiva. El propósito ha sido evitar los conflictos por esta causal, ya sean intersindicales o políticos, o cuando se trate de imponer normas y obligaciones no precisamente laborales sino de tipo coactivo; alejar del concepto titularidad toda cuestión de poder o de prestigio.

Los estatutos deben contener, además de los datos de nombre, domicilio, finalidades y tiempo de duración, la información siguiente: *a)* reglas para admitir a un miembro y motivos y procedimiento de expulsión del seno de la organización; *b)* una relación de las obligaciones y derechos de los que disfrutarán los asociados; *c)* todo lo relacionado con asambleas ordinarias y extraordinarias a las cuales convoque la mesa directiva sindical (fecha y lugar de celebración, *quórum* requerido para sesionar, facultad de un tercio cuando menos de los trabajadores para solicitar la celebración de una asamblea, actas que contengan resoluciones y acuerdos); *d)* reglas relacionadas con la adquisición, disposición y administración de los bienes patrimoniales del sindicato (locales, centros de reunión, teatros, cines, campos deportivos, etcétera); *e)* cuotas sindicales y su forma de pago mediante descuentos que se hagan al salario; *f)* periodos fijados para la rendición de ingresos y gastos, incluidas las facultades de los asociados para exigir el cumplimiento de esta disposición y sanciones aplicables a los directivos, caso de incumplimiento, y *g)* en caso de disolución del sindicato la forma de liquidar el patrimonio sindical (art. 371, LFT).

Al reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos la ley los faculta para la adquisición de bienes inmuebles y de bienes muebles destinados al objeto de su institución; y por tanto se encuentran facultados también para la defensa de dichos bienes ante cualquier autoridad, y para ejercitar las acciones correspondientes (art. 374, LFT). Y de solicitarlo, los agremiados pueden intervenir en la defensa de sus derechos e intereses personales.

Las obligaciones impuestas fuera de las que fijan los estatutos, se reducen a dos: proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que éstas soliciten en lo tocante a la acción sindical, sea del grupo o de la mesa directiva. Comunicar a la autoridad ante la cual haya solicitado y obtenido su registro, las modificaciones a los estatutos aprobadas por la asamblea, el cambio de directiva y copia por duplicado de las actas levantadas con estos motivos. Por otra parte, deben informar cada tres meses las altas y bajas de asociados que hayan ocurrido durante estos periodos (art. 377, LFT). Finalmente, está prohibido a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (art. 378).

Los sindicatos legalmente constituidos pueden formar federaciones o confederaciones, cuya organización interna queda sujeta a los dispositivos anteriores, por lo cual quedan facultados para retirarse de unas y otras si así conviene a sus intereses gremiales. Los estatutos que rijan a las federaciones y confederaciones están sujetos a los requisitos estipulados para la formación de sindicatos, agregándose únicamente lo dispuesto sobre condiciones para la admisión de nuevos asociados y lo relativo a la forma en la cual sus miembros estarán representados en la mesa directiva y en las asambleas.

Las confederaciones y federaciones están obligadas a su vez a solicitar su registro ante las autoridades del trabajo. A su solicitud acompañarán copia autorizada de la asamblea constitutiva, una lista de los sindicatos que las integren, copia autorizada de los estatutos aprobados y copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiere elegido la mesa directiva (arts. 381 a 385, L.FT).

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS

El desarrollo económico que sobrevino al término de la Segunda Guerra Mundial facilitó la ampliación y la expansión de los sectores productivos. Éstos requirieron numerosa mano de obra con salarios bien remunerados y prestaciones de variada índole, que elevaron el nivel de vida de los trabajadores. Sin embargo, la falta de mercados hizo costosa tal expansión, tanto desde el punto de vista social como del económico; la situación obligó a patronos y trabajadores a buscar soluciones que permitieran, por una parte, que el nivel de vida no disminuyera; por otra, impedir que el reacomodo de la fuerza de trabajo trajera como consecuencia el desempleo.

Varios procesos económicos fueron puestos en acción de inmediato con tal objeto: otorgar ayuda financiera a productores y empresas en dificultades, y protegerlos contra la competencia de importaciones; dejar al Estado el desarrollo de las nuevas actividades industriales de alto costo a fin de no detener el progreso alcanzado y restringir, sin llegar a la intervención de algunas industrias, la acción pública, a efecto de que el sector privado buscara los medios para impulsar por sí mismo la producción. Estas medidas surgieron cuando los trabajadores consideraron natural que el poder público fuese el que se ocupara de la industria, con objeto de que resultaran menos duros los planteamientos empresariales para hacer frente a la economía en crisis. Se pensó entonces que sólo el Estado podría mantener en operación los centros de trabajo, pero bien pronto se vio que esto resultaba imposible al carecer éste de la estructura orgánica para el mantenimiento de la fuente de trabajo.

Dos corrientes de acción se han puesto en práctica con el propósito de resolver estos problemas; por un lado la colaboración obrera en la administración empresarial o *cogestión*, término técnico que implica esta colaboración; por otro, la *autogestión*, o sea la unión de los propios trabajadores para montar y desarrollar una empresa de su propiedad. Ninguno de estos sistemas son desconocidos, por lo

que es conveniente estudiar su naturaleza jurídica al igual que su influencia en la relación laboral. Ambas se contraen al manejo autónomo de un negocio y al grado de intervención otorgado a los trabajadores en su desenvolvimiento económico, incluido desde el llamado *derecho de información sectorial* hasta la participación de los sindicatos en los *comités de empresa*.²⁷

La información puede ir desde el conocimiento de algunas operaciones transmitido a los trabajadores, de interés común en la empresa, hasta la consulta a éstos antes de adoptarse algunas decisiones empresariales que pudieran afectarlos. En otras palabras, adoptar en un plano de igualdad obrero-patronal las medidas que faciliten la sobrevivencia industrial, la permanencia en el mercado de los productos de la empresa y la posibilidad de hacer frente a la competencia. En cuanto a los comités de empresa, se requiere explicar su objeto y funcionamiento a los trabajadores para su aceptación y operatividad, aclarándoles el beneficio mutuo que puede recibirse.

Los comités de empresa son producto de la reconstrucción alemana a partir de 1952, frente a la necesidad de recuperarse de las pérdidas sufridas durante la conflagración mundial. Estos organismos de colaboración tuvieron en su inicio únicamente poder decisorio en la gestión de obras sociales, pero con el tiempo se ampliaron sus funciones hasta convertirlos en cuerpos colegiados obligatorios reglamentados por el Estado con base en lo que fue denominada *economía de la liberación*.

Han constituido de hecho verdaderas unidades económicas en empresas con más de cien obreros a su servicio, en las que al sindicato corresponde la negociación colectiva, presentar toda clase de reclamaciones individuales o de grupo y la representación en todos los asuntos internos. Participa además en algunos aspectos de financiación y productividad o relacionados con políticas económicas; en tanto que a la empresa le corresponde la dirección y administración plenas, la guarda de los secretos de producción y la distribución del personal y su capacitación.

Francia ha alcanzado los mayores niveles en materia de organización y funcionamiento de los comités: *a)* fomentar la formación de organismos de participación en los sectores productivos a fin de que su actuación se lleve a cabo por medios pacíficos y no de lucha obrera; *b)* ajustar el ingreso familiar a las estrictas exigencias sociales mediante la implantación de sistemas económicos ajustados a reglas de igualdad y equidad y *c)* evitar agresiones obrero-patronales y llevar sobre bases prácticas la negociación colectiva para evitar conflictos en materia de condiciones de trabajo. Todas las disidencias deberán ser resueltas en el seno del propio centro industrial por mutua conveniencia, para evitar que trasciendan a la sociedad y provoquen enfrentamientos y la suspensión del trabajo (huelga).

Gracias a la reglamentación en vigor, los comités de empresa constituyen hoy cuerpos mixtos de auténtica participación obrera que han traído por parte de los sindicatos el abandono casi total de las manifestaciones de fuerza a cambio de

²⁷ Jean Claude Javillier, *Derecho del trabajo*. Universidad Autónoma, Madrid, 1982, traducción de la 2a. edición francesa *Librarie Générale du Droit*, 640 pp.

mayores beneficios a los agremiados. Al mismo tiempo, la conducta patronal ha sufrido transformaciones notables en lo que corresponde al trato dado a los trabajadores y en el campo de la información de las actividades normales de la empresa, a fin de que sean éstos quienes aquilaten la realidad social y económica de sus empleadores y tengan una idea más completa respecto al grado que pueden alcanzar sus pretensiones. El patrono despótico y autoritario, el indiferente o el que pretenda conservar una posición autárquica va desapareciendo.²⁸

El éxito de los comités de empresa se debe en gran parte a la actitud de apoyo de los trabajadores, quienes en un plan de confianza y colaboración hacia sus patronos están haciendo importantes aportaciones: en el orden intelectual, al ofrecer ideas y contribuir con inventos propios; en el orden disciplinario, al disminuir las fallas, aceptar la sanción por ausentismo y ajustar su actuación a las órdenes recibidas; en el campo económico, al colaborar en el cumplimiento de obligaciones fiscales, en la revisión de ingresos y gastos de la empresa para su aprobación y en los aspectos relacionados con beneficios y utilidades.

Esta forma de participación ha permitido a los sindicatos celebrar acuerdos de consulta, de productividad y de organización interna. Son asuntos de gestión obrera la estructura y distribución de la mano obrera, la reducción de jornadas y salarios y su revisión en los casos de mejora económica. Por disposición legal, en los países donde han sido reglamentados los comités de empresa les han asignado las siguientes obligaciones:

1. La observación de las convenciones colectivas vigentes.
2. La revisión de salarios y condiciones de trabajo cuando lo apruebe la asamblea por mayoría de dos terceras partes.
3. Vigilar la estricta aplicación de las leyes del trabajo, los reglamentos y los convenios colectivos, y
4. Recibir las reclamaciones de los trabajadores y resolverlas conjuntamente con los delegados patronales.

Ha tenido tal trascendencia la formación y funciones de los comités de empresa que también ha sido reglamentado el proceso electoral para seleccionar a los representantes obreros que vayan a formar parte de ellos. El proceso electoral es altamente democrático. Una vez fijada la fecha para la elección se otorga un periodo de campaña en el centro de trabajo con objeto de que los candidatos, miembros activos de la organización y que llenen los requisitos estatutarios, hagan propaganda a su favor. El día de la elección la votación es vigilada por las autoridades del trabajo y un representante de cada candidato. Constituido previamente un colegio electoral en el que participan sólo trabajadores, es este cuerpo colegiado el que recoge las urnas y revisa los votos, cuidando que los candidatos hayan llenado los requisitos electorales. El candidato o los candidatos que obtengan mayoría formarán la representación obrera en los comités respectivos.

²⁸ Gerard Lyon Caen, *Tratado de derecho del trabajo*. Editorial du Sevil, París, 1987, 760 pp.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Se ha definido el reglamento interior de trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. En consecuencia, no pueden ser materia de reglamento las normas de orden técnico y administrativo que de manera directa formulen los patronos para la ejecución de cualquier actividad laboral (art. 422, LFT). Conforme a esta nueva concepción, se ha quitado al reglamento el carácter de ordenamiento dispuesto por el empleador y cuyo acatamiento era inapelable tratándose del trabajador, para convertirlo en un instrumento bilateral en cuya confección intervienen sindicatos y empleadores o simplemente el grupo de personas sujetas a una relación de trabajo.

En su origen el reglamento incluía horario de entrada y salida del trabajo, descansos para tomar alimentos, nombre de la persona que dirigía determinadas labores —a efecto de que cada trabajador tuviera conocimiento de su jefe inmediato ante el cual debía reportarse—, instrucciones para la limpieza de la maquinaria, prescripciones sobre orden, seguridad e higiene de los talleres, penas y correcciones que podían imponerse por infracciones reglamentarias y normas disciplinarias. Se tenía por nula toda disposición opuesta a las prescripciones contractuales o contrarias a los preceptos legales.

De acuerdo con lo dispuesto en la ley, el reglamento interior de trabajo debe contener:

1. Horas de entrada y de salida de los trabajadores, tiempo destinado a las *comidas* y periodos de reposo durante la jornada.
2. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
3. Días y horas fijados para hacer la limpieza de establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
4. Días y lugares de pago.
5. Normas para el uso de asientos y sillas de que deberá dotarse al trabajador en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
6. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad, al igual que la protección que corresponda a las mujeres embarazadas.
7. Normas para prevenir los riesgos del trabajo e instrucciones para prestar primeros auxilios.
8. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades competentes.
9. Permisos y licencias para faltar a las labores concedidos a los trabajadores, y
10. Disposiciones disciplinarias y procedimiento para su aplicación. Otro tipo de reglas puede variar según la naturaleza del trabajo a desempeñar.

El reglamento interior no es únicamente un acuerdo entre trabajadores y patrono ni un conjunto de normas objetivas que fijen un régimen de actividad sujeto al contenido de los contratos individuales o colectivos que se hayan celebrado, es ante todo un documento que sin perjuicio de las normas de carácter general que imperen en una colectividad humana, incluye los métodos y sistemas de operación en el trabajo a través de disposiciones impuestas con la finalidad de obtener eficiencia en la producción. La idea capital es la de que el contrato colectivo no agota ni puede agotar todas las particularidades de la relación obrero-patronal, por lo cual resulta necesario complementarlas con el estatus, por así decirlo, de la función que todo trabajador tiene y a la que debe ajustarse dentro de la empresa o establecimiento.

La ley establece que en la formación de los reglamentos interiores de trabajo se observarán las siguientes reglas:

1. Lo formulará una comisión mixta integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrono cuando sean varias las secciones o departamentos de la empresa o establecimiento; de no ser así los trabajadores nombrarán uno, dos o tres representantes para que la integren con el empleador directamente o con sus representantes.
2. Las partes deberán llegar por sí solas a acuerdos definitivos, pues este instrumento legal no es producto de la sola voluntad del patrono. La fijación de reglas precisas para la normatividad del trabajo —como lo han expresado expertos en la materia laboral— suprime la intermediación del poder disciplinario o del derecho de dirección, pues da al personal la garantía inherente a situaciones de carácter general contenidas en los contratos colectivos.

El reglamento permite adaptar las distintas prescripciones legales al mismo tiempo que facilita la acción de control que debe ejercer el Estado para el cabal cumplimiento de las normas de trabajo. Por ello tiene que ser considerado como una regla general y permanente que, si bien es cierto no deriva de una delegación estatal al ser distinta su estructura respecto de la que compone el reglamento administrativo, de cualquier manera representa un código de conducta que todo grupo debe darse para no caer en la anarquía. De ahí que establezca la ley:

3. Una vez que las partes se hayan puesto de acuerdo, cualquiera de ellas dentro de los ocho días siguientes a la fecha en que se hubiere firmado, podrá depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.
4. No producirán efecto legal alguno las disposiciones que aun cuando hayan sido involuntarias resulten contrarias a la ley, a los reglamentos de trabajo de carácter administrativo, a los contratos colectivos o a los contratos-ley.
5. De existir omisiones se podrá solicitar a la junta que se subsanen o se revisen disposiciones contrarias a la ley.
6. El reglamento surte efectos legales a partir de la fecha de su depósito, y
7. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores aparte de ser fijado en lugares visibles del lugar de trabajo (arts. 424 y 425, L.F.T).

En cuanto al futuro del reglamento interior de trabajo, opina un ilustre sociólogo que siendo una de las tendencias modernas del movimiento empresarial la disminución relativa de tareas a ejecutar, la imagen del trabajador que se han forjado los teóricos sociales del siglo pasado y los mejores observadores del presente siglo se ha transformado de modo sustancial, por lo que las reglas de manejo de los negocios responden a la creciente automatización de los sectores en perjuicio de la actividad humana, que se ha tornado decreciente. La actividad creadora y la responsabilidad del antiguo operario se ve forzada actualmente a sólo seguir instrucciones rigurosas y al empleo mecánico de mandos, manijas, botones, etcétera, ajena, como es de comprenderse, a la manipulación manual.²⁹

Es grave que el trabajador se vea inmerso en una red imperiosa de indicaciones, de medidas ejecutorias, de consignas, de señales, en cuyo universo la espontaneidad desaparece, las relaciones mismas entre trabajadores son cada vez más controladas y dependientes y la organización experimental de la producción con frecuencia se ve modificada o alterada según las exigencias. Todo esto lleva a pensar —concluye el autor— en la idea de si la decantada división del trabajo acabará por convertirse, en corto plazo, en un término en desuso.

Por otra parte, la participación de los trabajadores en las empresas, como se ha advertido en pasajes anteriores, es un fenómeno del mundo contemporáneo que aun no cobra impulso en muchas naciones debido a la presión ejercida por los sindicatos que se niegan a aceptar la creación de organismos mixtos de control de actividades internas. Será hasta el momento en que dichos organismos sean aceptados por la voluntad creciente de los trabajadores cuando se impongan otras formas de control interior en las que serán los propios trabajadores quienes adoptarán las medidas de trabajo.

Concluamos con las formas que dan vida al reglamento. Para el doctor De la Cueva tiene la característica de todas las normas laborales de ser un derecho de y para la clase trabajadora, pues su objeto último es garantizar que nunca podrá exigirse de los trabajadores que desarrollen su actividad en condiciones más gravosas de las especificadas en las cláusulas convenidas. Para él, esta condición es una garantía de que no se podrá sobrepassar su contenido.³⁰

EL CONTRATO-LEY. IMPORTANCIA NACIONAL Y CARACTERÍSTICAS

La importancia del contrato-ley en México obliga al análisis de su naturaleza jurídica, sus caracteres y su aplicación tratándose de industrias de la misma rama instaladas y en funcionamiento en todos los ámbitos del país. Para el maestro De la Cueva, el contrato-ley constituye el último peldaño de las convenciones colecti-

²⁹ Guillermo Cabanellas, *Derecho normativo laboral*, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966, 569 pp.

³⁰ Mario de la Cueva, *op. cit.*, nota 2.

vas, próximo a la ley, por motivo de que si ésta se extiende sobre los mínimos constitucionales a todos los trabajadores en la República, el contrato-ley se extiende a todos los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica y niveles de vida más justos. En otro orden de ideas, se podría agregar que se trata de una reglamentación que, al igual que acontece con los contratos de trabajo de naturaleza especial dirigidos a sectores limitados de trabajadores, rige la relación laboral de un determinado número de empresas y tiene al territorio del país como campo de aplicación.³¹

Por razones de similitud industrial y para evitar competencias ruinosas, el legislador mexicano de 1931 estimó conveniente que cuando una convención de esta naturaleza fuese celebrada por las dos terceras partes de trabajadores y patronos de la misma, los derechos y obligaciones establecidos se extenderían a la totalidad de los trabajadores y patronos de esa rama industrial, siempre que así lo estableciera por decreto el presidente de la República. Expresado en otras palabras: al existir acuerdo en una mayoría de trabajadores y empleadores de un sector productivo en el capítulo de condiciones de trabajo, tales condiciones laborales debían ser extendidas a todas las empresas del mismo ramo con iguales efectos a los de la ley en virtud de un decreto que sobre el particular expidiera el titular del Poder Ejecutivo Federal, publicando el contrato respectivo en el *Diario Oficial de la Federación* a efecto de resguardar los derechos y obligaciones convenidos.

La ley define el contrato-ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patronos, con objeto de establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional, siendo por tanto indistinto su carácter federal o local (art. 404, LFT). De la anterior definición puede desprenderse la naturaleza jurídica del contrato-ley, puesto que surgen derechos y obligaciones de las partes que sin quedar desligados de las disposiciones de la ley son distintos a éstas, debido al hecho de circunscribirse a las exigencias laborales de un determinado sector.

En el contrato-ley se presentan dos situaciones de acuerdo obrero-patronal que no se dan en las convenciones ordinarias. Por una parte, las obligaciones que contrae un grupo de trabajadores cuya posición político-social es diametralmente distinta, se unifican frente al interés común y quedan de hecho sujetas a un procedimiento restrictivo que les es impuesto por la ley, sin poder salir de él, al menos que así lo convenga la propia mayoría de los trabajadores. Por otra parte, al extenderlas a la totalidad de trabajadores y patronos de la rama industrial, aun cuando no hayan participado en dicho acuerdo previo, el objetivo es provocar la defensa de intereses comunes e impedir desajustes que pudieran poner en peligro un proceso económico de apoyo al principio de solidaridad obrera. Esto es, los criterios opuestos que existan en las organizaciones sindicales por razones de ideas políticas o líneas de conducta gremial, quedan superados al crearse reglas equitativas y uniformes de

³¹ *Ibid.*, nota 10.

trato laboral, lo cual permite al Estado una prudente orientación al desarrollo económico.

Las características del contrato-ley son las siguientes:

1. *La admisión al trabajo.* Los sindicatos que formen parte de la coalición son los únicos que pueden fijar condiciones para la admisión de trabajadores. Los puestos de confianza quedan sujetos a las disposiciones de la ley. Las fechas de admisión son importantes porque la totalidad de los derechos establecidos en el contrato-ley (antigüedad de ingreso, de categoría, de ascenso, beneficios de retiro, etcétera) parten de esa fecha tanto en privilegios como derechos adquiridos con anterioridad.
2. *Tarjeta de trabajo.* Antes de ingresar al empleo, el trabajador debe sujetarse a un examen médico mediante el cual se acredita su edad, su condición física, su estado de salud y su capacidad para el empleo contratado. Con los datos correspondientes debe integrarse una tarjeta de trabajo, cuyo objeto es ubicar al operario en la planta del personal de la empresa como trabajador ordinario, especialista, auxiliar, eventual o suplente.
3. *Salarios y descuentos.* El pago del salario sigue una dirección distinta a la impuesta por la ley, salvo la regla de que bajo ningún concepto se remunerará el trabajo con cantidad inferior a la fijada para los salarios mínimos ordinarios y profesionales. Un tabulador anexo que forma parte del contrato-ley fijará salarios uniformes para cada categoría y especialidad, independientemente del tipo de maquinaria y equipo que se utilice. Si varía la clase de materia prima utilizada se deben establecer tarifas especiales ajustadas a la calidad del material empleado. La escala salarial no podrá quedar sujeta al criterio de ninguno de los sindicatos coligados, pues esto quitaría valor de generalidad a la convención. En cuanto a los descuentos, se siguen las siguientes reglas generales: *a)* la cantidad descontable del salario no excederá de un porcentaje máximo (15%); *b)* las cuotas sindicales serán equitativas a los compromisos económicos de cada sindicato; *c)* deberá establecerse un fondo de ahorro cuyas cuotas deberán ser descontables del salario, pero autorizadas en su monto por los propios trabajadores, y *d)* también se incluirán en los descuentos las cuotas del IMSS y el Infonavit.
4. *Jornadas y descansos.* No se ajustarán a la ley sino a las tareas a realizar. Cuando se labore por turnos, los trabajadores cambiarán de turno cada quince días o cada mes con un descanso entre uno y otro de ocho horas por lo menos. El periodo de vacaciones es mayor que el fijado en la ley; la prima vacacional tiene asimismo fijado el pago de una cuota especial.
5. *Obligaciones patronales.* *a)* Prevalece el pago con base en la unidad de obra, ya que la productividad es más importante que otras concesiones; *b)* el tiempo de jornada se fija de común acuerdo con los sindicatos; *c)* si la producción es menor a la convenida, se convendrá una nivelación salarial conforme lo percibido por cada trabajador durante las dos últimas

semanas completas que hubiere laborado con material ordinario; *d*) el patrono queda comprometido a la adquisición de maquinaria y equipo que permita igualar el nivel productivo en todas las factorías, de modo que las percepciones de los trabajadores sean lo más semejantes posible, y *e*) los comités mixtos (que entre nosotros sustituyen algunas obligaciones de los comités de empresa de otros países) ajustarán condiciones de trabajo especiales.

6. *Obligaciones de los trabajadores.* *a*) Cuando advierta fallas en la maquinaria o en el equipo, el trabajador debe dar aviso inmediato para que se corrija el desperfecto; *b*) cada trabajador debe encargarse de la máquina o equipo a su cuidado (la ley sólo obliga a la limpieza del lugar donde labora); *c*) el trabajador debe asumir sus propias responsabilidades para evitar que éstas recaigan en otro compañero de oficio; *d*) no debe interrumpir las labores ni ausentarse del lugar de trabajo si no existe autorización previa para hacerlo, y *e*) no debe intentar hacer arreglos a las máquinas o equipo a su cuidado cuando exista personal para ello.
7. *Revisión y terminación del contrato-ley.* Podrán solicitarla los sindicatos que constituyan la mayoría de las dos terceras partes de los coligados. La solicitud se hará ante la Secretaría del Trabajo, el gobernador de un estado o el jefe del Departamento del Distrito Federal. La resolución deberá adoptarse en una convención para la cual se convoque a la totalidad de los sindicatos involucrados, y el acuerdo que se tome será publicado en el *Diario Oficial de la Federación* para su cumplimiento. Los efectos del contrato-ley terminan únicamente por mutuo consentimiento en el caso anterior o cuando al concluir el procedimiento de revisión anual los trabajadores y patronos concertadores no adopten un nuevo convenio (arts. 404 a 421, LFT).

PREVISIÓN SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL

Previsión social y asistencia social son conceptos que responden a un interés distinto y a una regulación legal diferente, pero que se encuentran ligados en el campo del derecho del trabajo en cuanto se complementan respecto de algunos beneficios de interés colectivo. En el *Diccionario jurídico mexicano* propusimos como definición del concepto *previsión social* la acción nacional dirigida a proveer la satisfacción de contingencias que pueden presentarse en el futuro; es la proyección de necesidades actuales hacia el mañana y la inseguridad respecto de una necesidad incierta. Se definió igualmente la *asistencia social* como la cooperación y ayuda prestada a la persona, con la finalidad de mejorar y cuidar su estado de salud. Ambos conceptos forman parte del llamado *derecho de previsión*, pero se les separa a efecto de ubicarlos en el campo de lo colectivo en apartados paralelos. Lo anterior puede entenderse mejor si se analizan las funciones y atribuciones de la Secretaría del Trabajo dentro de los órganos que componen la administración

pública de nuestro país, parte de lo que hoy es el derecho administrativo del trabajo.³²

De acuerdo con la definición ofrecida, cuatro son los elementos que componen el concepto de previsión social: *a)* el empleo de recursos públicos y privados para garantizar el futuro del trabajador y su familia; *b)* la creación y regulación de sistemas de protección de interés colectivo; *c)* la garantía contractual derivada del reconocimiento de un conjunto de necesidades provenientes de un riesgo profesional, y *d)* el conjunto de medios puestos en práctica por una comunidad política para la protección del trabajador en el presente y en el futuro. Cuatro son a su vez los elementos de la asistencia social: *a)* el conjunto de acciones de naturaleza pública o privada destinados a la preservación de la salud individual, independientemente de la actividad a que esté dedicada la persona; *b)* la atención inmediata de necesidades actuales y sin costo adicional a sus recursos ordinarios; *c)* la reintegración del ser humano al medio social al que pertenezca cuando se haya visto impedido de realizar sus actividades ordinarias, y *d)* el conjunto de acciones curativas que permitan la preservación de las funciones orgánicas de la persona.

Puede decirse entonces que las diferencias que se pueden encontrar entre previsión social y asistencia social se contraen al carácter colectivo de la primera frente al carácter individual de la segunda, así como a la atención del futuro de una, frente a la atención del presente de la otra. Una, concebida como derecho del hombre que trabaja en beneficio de un tercero, por regla general remuneratorio; la otra, como ayuda a la persona que padece una enfermedad pero que carece de protección para atenderla no obstante haberla contraído en beneficio de terceros. La previsión es producto del desarrollo industrial, y la asistencia lo es del interés social, pero ambas atañen al capítulo de los derechos humanos.

Separado ya el mecanismo individual de previsión, el fenómeno social de nuestros días ha sido obligar a los poderes públicos a dar a la asistencia igual atención que a la seguridad social con base en el principio de responsabilidad compartida tanto del Estado como del protector. La administración pública no puede desatender su compromiso con los trabajadores, pues si se toma en cuenta el descuido habido respecto de la atención de la salud a la sociedad en general, deben ser en última instancia los sectores más beneficiados, empezando por el patronal, pero seguido del laboral, a quienes corresponda reparar ese descuido a través de la asistencia social. Tal es el caso de los inválidos y los minusválidos por razones de trabajo.

Por esta razón, los países industrializados han extendido los beneficios de la previsión a exigencias adicionales no incluidas en la ley o en las convenciones colectivas. México lo ha hecho respecto de las comunidades indígenas y otros sectores rurales desprotegidos por conducto del seguro social, grupos ajenos a la obligación establecida en la ley y que tampoco cotizan como lo hace el resto de los trabajadores incorporados. En esto consiste la extensión de la previsión social a la

³² Germán J. Bidar Campos, *Estudios de previsión social y derecho civil*, Editora e Impresora La Ley, Buenos Aires, 1978, 312 pp.

asistencia social. Se le ha llamado “derecho de reclamación” o “apelación” respecto de servicios asistenciales proporcionados a los trabajadores y sus familiares, al cual se acude aun cuando no derive de una norma administrativa o legal. Las apelaciones las tramita un órgano independiente de la administración pública llamado justamente de previsión social.

México no se ha acogido a estos sistemas de previsión, pero en cambio ha ampliado su acción en otros campos: a las jubilaciones, a la vivienda, al ahorro, al consumo de los trabajadores. Respecto a la jubilación, considerada como el derecho al pago de una pensión compensatoria de un determinado número de años de servicio continuo y siempre que se haya alcanzado un límite de edad fijado en la ley o en los contratos colectivos, constituye un reconocimiento al esfuerzo y constancia del trabajador. Similar a la pensión jubilatoria es la pensión otorgada al propio trabajador que sufra de invalidez total a consecuencia de un riesgo profesional, así como la otorgada a sus familiares por causa de muerte, ambas situaciones ligadas al trabajo.

Sobre la vivienda y el ahorro, en la primera parte del presente resumen se han expuesto las generalidades de las instituciones creadas en nuestro régimen jurídico con la finalidad de otorgar habitaciones cómodas e higiénicas a los obreros y fomentar el ahorro para su retiro (véase capítulo I, Vivienda. Sistema de Ahorro para el Retiro).

Y por lo que se refiere al consumo, ha sido creado asimismo el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), a través de un fideicomiso cuyo objetivo es otorgar a estos últimos la calidad de sujetos de crédito para adquirir bienes socialmente necesarios para el hogar o para su uso personal o bien pagar servicios destinados a elevar su nivel de vida. La institución de referencia avala créditos por deudas que contraigan en empresas o locales comerciales dedicados a la venta de toda clase de artículos, que hayan aceptado otorgar dichos créditos en los límites económicos establecidos y por cuyo monto se cobra una módica tasa de interés, sensiblemente más reducida que la aplicada por los comerciantes, sobre saldos insolutos mensuales. Esta tasa ha sufrido variaciones derivadas del índice inflacionario, aunque en valor inferior al de otras operaciones crediticias (arts. 103, 103 bis y 110, LFT).

Para concluir, sólo restaría formular una breve reflexión sobre las fuentes de la previsión social, las que, como expresa el doctor De la Cueva, tienen su origen en la Constitución, y las que se establecen en los contratos colectivos de trabajo. El reconocimiento constitucional al otorgar al trabajo un valor supremo y base de toda sociedad, ha adquirido —según el maestro— la más alta distinción proyectada en dos momentos sucesivos de la vida humana: la preservación de una existencia diaria decorosa y la proyección del futuro, cuando la actividad presente se torne difícil o imposible. Para él, esta doble concepción es una ratificación espléndida de la tesis de que el salario ha dejado de ser una contraprestación por la energía de trabajo entregada, para convertirse en la expresión del derecho del hombre a obtener por su trabajo lo que necesite para vivir dignamente en el presente y en su futuro.³³ Tal

³³ Mario de la Cueva, *op. cit.*, nota 10.

es el fondo filosófico y doctrinario que impera en la ley vigente, de la cual fue promotor importante.

En síntesis, la previsión social es hoy parte importante del derecho del trabajo al haberse abandonado la vieja idea de que la protección del trabajador era más un acto de beneficencia que un deber de la sociedad. Su fundamento se apoya en las finalidades urgentes de la existencia humana y en el hecho indubitable de que todo trabajador, sujeto de una relación de trabajo, tiene derecho a que la sociedad le provea de los recursos económicos que requiera cuando le sobrevenga un impedimento para cumplir las obligaciones contraídas con su trabajo.