



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

81
Rey

FACULTAD DE DERECHO

IMPORTANCIA DE LAS COMISIONES
MIXTAS DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO EN EL INFONAVIT.

T E S I S

QUE PARA OPTAR EL TITULO DE:

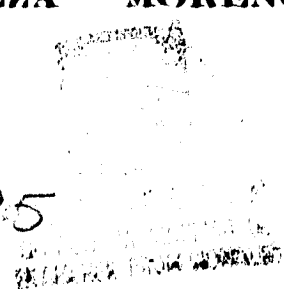
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

FIDEL BAEZA MORENO



MEXICO, D. F. 1995



FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la Universidad Nacional Autónoma de México
y a la Facultad de Derecho: Por
albergarme en su seno.

A mis Padres Leonardo Baeza S. q.e.p.d.
y Luz Moreno de Baeza, a mis Hermanos
Margarita q.e.p.d. Virginia, Gustavo y
Leonardo; Con mi más profundo agrade--
cimiento por su cariño y apoyo en el -
logro de este objetivo.

A mi esposa Raquel y a mis
Hijos Patricia y Fidel; Sin
los cuales el realizar este
esfuerzo no hubiera tenido
sentido.

Al Infonavit: Por
darme la oportuni-
dad de realizarme
profesionalmente.

**IMPORTANCIA DE LAS COMISIONES MIXTAS DEL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL INFONAVIT.**

I N T R O D U C C I O N

CAPITULO 1 CONCEPTOS GENERALES

1.1 Derecho Colectivo	1
1.2 Las Comisiones en el Derecho Colectivo	12
1.3 Funciones	23
1.4 Atribuciones	28
1.5 Las Comisiones en el Contrato Colectivo del INFONAVIT.	38

CAPITULO 2 ANTECEDENTES

2.1 Las Comisiones en la Ley Federal del Trabajo	51
2.2 Origen y Desarrollo de las Comisiones del C.C. del INFONAVIT.	60
2.3 Las Comisiones según la Ley del INFONAVIT.	69
2.4 Breve Estudio Comparativo de las Comisiones del Contrato colectivo del INFONAVIT con los Contratos Colectivos de la U.N.A.M., I.M.S.S.	81

**CAPITULO 3 NATURALEZA JURIDICA DE LAS COMISIONES EN EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO DEL INFONAVIT.**

3.1 Artículo 123 Constitucional	93
3.2 Ley Federal del Trabajo 1931	102
3.3 Ley Federal del Trabajo 1970	112
3.4 Reformas a la Ley Federal del Trabajo 1980	121
3.5 Reglamento Interior	128

CAPITULO 4 OBLIGATORIEDAD EN EL ACATAMIENTO DE LAS RESOLUCIONES DE LAS COMISIONES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INFO-NAVIT.

4.1 Procedimientos ante las Comisiones	137
4.2 Etapas Fundamentales	142
4.3 Resolución	155
4.4 Recursos	164
4.5 Acatamiento de las Resoluciones	176

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

I N T R O D U C C I O N

El derecho colectivo ha sido considerado como una parte del Derecho del Trabajo, cuya misión principal consistirá en ser un instrumento cuyo ejercicio garantice el cumplimiento de las normas legales y contractuales del derecho individual.

El agente principal del derecho colectivo del trabajo ha logrado dar realidad a los instrumentos legales creados por la Ley, tales como el Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato Colectivo obligatorio o Contrato Ley, y al Reglamento Interior de Trabajo, así mismo adquiere particular importancia la función de coalición de los trabajadores en el campo de los conflictos colectivos de trabajo, estos instrumentos del derecho colectivo del trabajo adquieren prevalencia en la vida de las relaciones laborales en la medida en que son utilizados adecuadamente.

Los contratos colectivos de trabajo establecen las condiciones sobre las cuales deberán prestarse las relaciones de trabajo en la empresa, el sindicato como titular del derecho de contratación colectiva está en condiciones de exigir del patrón la celebración, cuando el patrón tiene bajo su servicio a miembros del sindicato solicitante.

Del análisis que se realice del Contrato Colectivo se desprende que mediante éste se regulan dos tipos de relaciones

la del sindicato como ente colectivo frente al patrón, y las relaciones particulares de los trabajadores, cuyo contrato individual queda regulado en forma automática.

El Contrato Colectivo de Trabajo es así, un elemento de equilibrio entre los intereses del capital y del trabajo siendo obligatorio su cumplimiento para las partes signantes, -- como tal constituye la Ley dentro de la empresa y su violación -- llevará a las partes contratantes a conflictos:

La vigencia del Contrato Colectivo lleva implícita la presunción de equilibrio y armonía entre el capital y el trabajo, las relaciones se desarrollan dentro del marco legal establecido en el contrato, obligando a las partes a mantenerse en - contacto directo, listos para hacer cumplir los términos de la - propia contratación. Visto así el desarrollo de las relaciones - laborales en el ámbito de la convención colectiva, resulta lógico nuestro interés particular cuando nos preguntamos sobre los me-- dios y formas que las partes utilizan para resolver los conflic- tos que surgen derivados de la relación contractual.

El concepto de colaboración obrero-patronal necesario para crear un ambiente y clima propicio para la resolución de los problemas que derivan de la interpretación y cumplimiento del contrato colectivo en la empresa, no corresponde a una sim-- ple recomendación de buena fé y espíritu de generosidad de las -

partes, la idea de colaboración tiene sus orígenes en una labor conjunta que les permita organizar, por medio del contrato colectivo, "Organismos auto-compositivos, de orden económico y social, que vengán a establecer las bases para desarrollar una política laboral más justa al servicio de una causa común, que de margen al mejoramiento de las relaciones de trabajo, cuyos beneficios podrán establecerse por conducto de estos organismos de colaboración, y de las funciones que se les encomienden.

Estos organismos de colaboración dentro de las empresas, derivados de los contratos colectivos firmados entre las partes empresa y sindicato surgieron a la vida pública durante el desarrollo de la segunda guerra mundial bajo distintas denominaciones" Comités Mixtos de Producción, Comités Mixtos Consultivos, Comités de Trabajo, Comités de Profesionales, Comités o Consejos de Fábrica, Comisiones Obreras.

El convenio colectivo como medio para establecer tales organismos de colaboración ofrece a las partes interesadas mayor libertad para elegir la forma de organización más propia para las condiciones particulares de la empresa, la aplicación de sus disposiciones en la empresa dependerá del mayor o menor número de obreros que le presten el servicio, atendiendo a su estructura estos organismos de colaboración son mixtos en su composición, por una parte el patrono, su delegado o delegados designados por él, y por la otra a los representantes del personal

la cual va en proporción al número de asalariados que se emplean. En general se prevé que el patrón y el personal deben tener un número igual de representantes, normalmente se designan suplentes en las mismas condiciones que los miembros titulares.

Por lo que corresponde al procedimiento para la designación de representantes, este varía según el sistema empleado, si los organismos de colaboración se crean, mediante la firma de un contrato colectivo, corresponde al patrón elegir a sus representantes y al sindicato a los suyos, o en su defecto organizar con el mismo propósito elecciones en la empresa.

En nuestro derecho laboral por regla general la interpretación del contrato colectivo de trabajo y la solución de los conflictos que de su aplicación se derivan, se reserva a esos organismos de colaboración a que hemos venido haciendo referencia conocidos como Comisiones Mixtas, integradas según la propia Ley laboral por igual número de representantes del patrón y del sindicato, esta realidad ha sido reconocida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 392 que faculta a las partes para crear en los contratos colectivos de trabajo a esos organismos de colaboración o Comisiones Mixtas, cuyas resoluciones para ser obligatorias para las partes deben ser ejecutadas por las autoridades jurisdiccionales (Juntas de Conciliación y Arbitraje).

El propósito de este trabajo consistirá en desarrollar en sus diferentes capítulos, la importancia de la existencia en el contrato colectivo de trabajo, del Infonavit de las Comisiones Mixtas, como organismos de colaboración encargados de mantener el equilibrio en el desarrollo de las relaciones laborales entre la empresa y el sindicato. En las diferentes exposiciones se llevará a cabo un análisis de sus orígenes, de su naturaleza jurídica, su marco legal en nuestro país, su integración ámbito de competencia, facultades, la procedibilidad de sus resoluciones, los recursos que en materia laboral habrán de ejercer los trabajadores que mediante estas resoluciones de carácter arbitral, vean conculcados sus derechos laborales, así mismo en materia jurisdiccional pretendemos establecer que estos organismos de colaboración llamados Comisiones Mixtas sus decisiones -- emitidas, carecen de eficacia jurídica para obligar a las partes a acatarlas como si se tratará de cosas juzgadas ya que considerar lo contrario se privaría a los trabajadores de los derechos que a su favor consagra el artículo 123 Constitucional, el cual señala que esa clase de conflictos tienen que ser resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dejando claramente precisado que ni por convenio entre las partes ni por ninguna otra causa puede eludirse su intervención en asuntos de su competencia.

CAPITULO 1.- CONCEPTOS GENERALES

1

1.1 Derecho Colectivo

El Derecho Colectivo del Trabajo se integra por un conjunto de Instituciones que regulan la formación y actividad de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, y su intervención en la vida interna y externa de las relaciones de producción. En el primer aspecto, El Derecho Colectivo del Trabajo se presenta como modelador de dichas relaciones; en el segundo como transformador del marco general en donde se dan -- las mismas.

Tradicionalmente el Derecho Colectivo, sobre todo en su aspecto regulador de las actividades de las organizaciones obreras ha sido considerado como una parte del Derecho del Trabajo, cuya misión principal consistirá en ser un instrumento cuyo ejercicio garantice el cumplimiento de las normas legales y contractuales del derecho individual. El desarrollo de los sindicatos obreros y su participación cada vez más importante en la vida de las relaciones laborales, nos lleva a afirmar que El Derecho Colectivo del Trabajo no puede quedar constreñido a un simple papel de garante de las normas del derecho individual, siquiera de gestor de la mejoría constante de las condiciones individuales de trabajo de los miembros del sector obrero, si no que se proyecta con impulso transformador de la sociedad industrial de nuestros días.

Por una parte no se puede desconocer que un ----² movimiento obrero vigorosamente organizado se convierte en un agente de primera magnitud para lograr, con el uso adecuado de los instrumentos legales de que dispone, una mejoría en el ---- nivel de vida de la clase asalariada; es también un agente de cambio social en cuanto que su penetración en el ámbito interno de la empresa, ofrece posibilidades de transformación mediante su intervención en el nivel en que se tomen las decisiones ---- empresariales, y finalmente la presencia del movimiento obrero organizado en la vida pública, constituye un elemento de fuerza o de presión sobre las estructuras en que descansa el régimen capitalista de producción.

En tales condiciones el Derecho Colectivo del Trabajo asume una naturaleza distinta y mucho más compleja que el de un ordenamiento regulador de obligaciones y derechos entre las partes de la relación laboral.

Adquiere las características de formador de un derecho autónomo que supera, en beneficio de los trabajadores el conjunto de normas mínimas del derecho individual. Por ello el Derecho Colectivo del Trabajo ha creado sus propias instituciones; cuya actividad rebasa el marco de las relaciones laborales y permite una participación en la estructura jurídica general que sirve de marco en dichas relaciones. Ejemplo de lo anterior, es la presencia de la representación de clase de órganos del Es

tado, tales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las ³ Comisiones Nacionales para la participación de los trabajadores - en las Utilidades de la Empresa; en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores e Instituto Mexicano del Seguro Social.¹

El punto de partida de todo derecho colectivo del trabajo, lo es el reconocimiento de los derechos de coalición y asociación profesional de trabajadores y su ejercicio. La coalición como fenómeno que inicialmente tiene un carácter socioeconómico, deviene en acto jurídico y actividad protegida y garantizada por el Derecho. El acuerdo tomado por los trabajadores en defensa de sus intereses que se crean por el hecho de prestar sus servicios dentro de una comunidad de trabajo, es una manifestación de la "toma de conciencia" como clase, frente a la situación derivada de subordinación a los fines de la clase empresarial. Todas las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, tienen como un supuesto necesario el reconocimiento de un sujeto grupal que es portavoz de los intereses de clase, por otra parte la coalición y su actividad tienden a institucionalizarse y a convertirse en tarea permanente, uniforme y unitaria, por lo que el derecho de coalición es el antecedente

¹ TISSEMBAUM Mariano R. et al, Derecho Latinoamericano del Trabajo, U.N.A.M. 1974 p.p. 63 y 64

sociológico, jurídico y cultural del derecho y ejercicio de la ⁴
asociación profesional de trabajadores.

El Derecho Mexicano del Trabajo reconoció plenamente estos derechos en la declaración Constitucional de 1917, cuyo artículo 123 consagró de manera definitiva, a los derechos - de coalición y sindicalización, al igual que aconteció en otros países, la lucha organizada de los trabajadores para obtener su legitimación para poder expresarse y hacer la defensa de sus intereses logró imponerse al Estado y al poder del capital.

Al amparo de lo dispuesto en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política, se desarrolla en México un movimiento obrero organizado dentro del cauce de las -- leyes reglamentarias del precepto Constitucional, que ha ido moldeando y dando contenido y función a los demás instrumentos legales del Derecho Colectivo del Trabajo.

El agente principal del Derecho Colectivo del Trabajo ha logrado dar realidad a los instrumentos legales creados por la ley, tales como el Contrato Colectivo de Trabajo, a nivel de empresa; el Contrato Colectivo Obligatorio a Contrato Ley, a nivel de industria y al Reglamento interior de Trabajo. Asimismo tiene particular importancia la función de coalición de trabajadores y la asociación profesional obrera en el campo de los conflictos colectivos de trabajo. En primer término porque la

existencia de los conflictos colectivos suponen, para su planteamiento y solución, la intervención del ente organizado que representa y patrocina los intereses de clase o profesionales y, en otro aspecto por la posibilidad de actuación del sujeto grupal, ya sea como coalición o como sindicato, en el ejercicio de derecho de huelga. En tales condiciones estos instrumentos del Derecho Colectivo del Trabajo, adquieren rango y prevalencia en la vida social y en las relaciones laborales en la medida en que son adecuadamente usados por el agente.²

El propósito del legislador en materia de relaciones colectivas de trabajo estriba en poner a disposición de la profesión organizada los mecanismos legales para lograr un equilibrio entre los factores de la producción dentro de una relación armónica. El instrumento fundamental es el Contrato Colectivo de Trabajo, que permite buscar y establecer dicho equilibrio en forma dinámica. La noción de equilibrio tiene un contenido económico y social y el contrato colectivo sólo es una fórmula jurídica que lo establece, preserva, garantiza y modifica en la medida de las necesidades reales de las fuerzas productivas.

² TISSEMBAUM Mariano R. et al, Ob. Cit. p.p. 64 y 65

1.- Las características de esta institución en el ⁶ derecho mexicano del trabajo pueden sintetizarse en la reseña - de las diversas disposiciones legales que regulan su vida y su aplicación.

a) El Contrato Colectivo del Trabajo es un convenio que resuelve las pretensiones del Sindicato frente a las pretensiones del empresario y establece las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa respectiva, y tiene la característica de ser un negocio jurídico de naturaleza contractual sinalagmático de la que derivan obligaciones y derechos específicos entre las partes.

b) El sindicato obrero es titular del derecho de contratación colectiva y puede exigir del patrón la negociación y celebración del contrato, cuando ese patrón tiene a su servicio trabajadores miembros del sindicato solicitante. En tales circunstancias el patrón está obligado a negociar y a celebrar el contrato, bien sea como acto voluntario; o como resultado de una decisión del tribunal de trabajo, si el sindicato ocurre a la vía del proceso para demandarlo, o bien como resultado de la presión ejercida por el sindicato a través de la huelga. En estas condiciones resulta ineludible el establecimiento de relaciones colectivas, cuya existencia no puede quedar al arbitrio del patrón.

c) La posibilidad del sindicato plural a que antes se hizo referencia plantea el problema del cual es el sindicato que tiene derecho a exigir y a obtener la celebración contrato colectivo de trabajo. A este respecto la ley ha establecido la institución de la titularidad de dicho contrato colectivo, determinándola en favor del sindicato mayoritario, esto es que -- tenga afiliados a la mayoría de los trabajadores de la empresa de que se trate. Este tipo de titularidad funciona en los casos de sindicatos de empresa, industria y nacionales de industria. Por lo que se refiere a una sola empresa coexisten varios contratos colectivos de trabajo celebrados con diferentes sindicatos gremiales de cada una de las especialidades. La titularidad se conserva mientras persista la mayoría de trabajadores en que se apoya.

d) La ley exige diversos requisitos de formalidad para la validez del contrato colectivo de trabajo. Deberá constar por escrito, por triplicado, debiéndose depositar un ejemplar del mismo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

e) El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, consiste en las obligaciones y derechos pactados entre las partes, es complejo y requiere de una clasificación. En primer tér

mino es un conjunto de cláusulas que establecen las condiciones de prestación de servicio respecto de todos y cada uno de los trabajadores individualmente considerados. En esta parte que la doctrina ha llamado "el elemento normativo", se establecen las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y, en general todas las disposiciones que -- configuran la relación individual y que afectan directamente al trabajador en su patrimonio jurídico. Una segunda parte, calificada por la doctrina como "elemento obligatorio" del Contrato, consiste en el conjunto de cláusulas relativas a los derechos y obligaciones que se establecen entre el sindicato titular y el patrón, tales como la inserción de cláusulas de consolidación sindical y prestaciones económicas y sociales directas en favor del sindicato contratante. "La envoltura" del contrato colectivo está formada por las cláusulas que se refieren a su obligatoriedad y ámbito temporal de vigencia y de aplicación dentro de la comunidad de trabajo, entre otras.

Del variado contenido del Contrato Colectivo de -- Trabajo se desprende que este instrumento debe regular simultáneamente dos tipos distintos de relación: la del sindicato como ente colectivo frente al patrón, y las relaciones particulares de los trabajadores, cuyo contrato individual de trabajo queda regulado en forma automática por las disposiciones del instrumento colectivo. En el primer caso el sindicato tiene acción

9
para exigir su cumplimiento; en el segundo, el contrato colectivo da a los trabajadores individualmente considerados la acción para reclamar los derechos individuales que del mismo derivan.

f) El Contrato Colectivo de Trabajo se convierte - en ley y derecho autónomo de la empresa, considerada como comunidad de trabajo. Las normas contractuales son aplicadas a la totalidad de trabajadores de la misma aún respecto de quienes - pertenezcan al sindicato y quienes no pertenezcan y que ya presten sus servicios a la empresa de que se trate en el momento de la celebración del contrato. Como excepción a este principio - está la posibilidad de excluir de la aplicación del mismo a los trabajadores de confianza.

g) El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse, en cuanto a su duración, por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, o por obra determinada, pero siempre es revisable, a fin de responder a las exigencias de mantener un equilibrio entre empresa y trabajadores en forma dinámica. La revisión es facultad que corresponde a cualquiera de las partes celebrantes. Si el contrato es por tiempo indeterminado la revisión puede solicitarse antes de terminar un período de dos años. La solicitud de revisión hecha por el sindicato de trabajadores puede ser apoyada con el emplazamiento a huelga. La efectividad de revisión queda garantizada bien sea por la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud del sindicato

títular, o bien por la presión de la huelga.

10

h) El contrato colectivo puede terminar, por mutuo consentimiento de las partes, por terminación de la obra que motivó la contratación, o por la terminación necesaria de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas establecimientos o de la reducción definitiva de los trabajos, casos en los cuales es necesaria la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje y el pago de las indemnizaciones correspondientes. La disolución del sindicato titular del contrato colectivo no implica la terminación del mismo, si no que debe mantenerse, en cuanto a las relaciones individuales las normas contractuales que les sean aplicables.³

El Derecho Mexicano del Trabajo como la mayor parte de los derechos del trabajo modernos, se localiza y desenvuelve dentro de la realidad de los contratos colectivos de trabajo, negociados en el seno de las empresas por sindicatos y patrones. Estas convenciones en las que pueden o no intervenir el Estado como Conciliador y Arbitro, son fuentes reales y formales del derecho del trabajo y significan un sistema dinámico, fluido, de creación y vigencia de las normas laborales. En la -

³ TISSEMBAUM R. Mariano et al, Ob. Cit. p.p. 71 a 74

11
exposición de motivos de la nueva ley de 1970 se reconoce a los contratos colectivos como una fuente fundamental de la actividad legislativa laboral; como una técnica que permite a las partes, con independencia del poder político, fijar por sí mismas las reglas jurídicas y económicas que deben normar sus relaciones. Es posible inclusive que éstas reglas contradigan las normas legales siempre y cuando beneficien los intereses de los trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo es en síntesis, un elemento de equilibrio entre los intereses del capital y el trabajo, siendo obligatorio su cumplimiento para la empresa, para el sindicato contratante y para los trabajadores agremiados, como tal constituye la ley dentro de la empresa, y su violación llevará a las partes contratantes a conflicto.⁴

4 TAPIA SALINAS, José Luis. La Negociación del Contrato Colectivo, Ed. Grupo Expansión S.A. México 1980 p. 7

El concepto de colaboración obrero patronal que en éste trabajo deseamos desarrollar, como medio adecuado para lograr el mejoramiento de las relaciones de trabajo en la empresa, encaja precisamente dentro del papel que esta llamado a desempeñar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es un hecho comprobado que a medida que la institución del contrato colectivo se difunde y desarrolla, las relaciones obrero patronales que a su amparo cobran vida, sigue la suerte misma de la contratación colectiva, superando constantemente los beneficios que la ley concede en forma mínima a los trabajadores. Esta circunstancia, viene a confirmar el reconocimiento que la doctrina ha hecho del contrato colectivo, como una de las fuentes más importantes del derecho del trabajo.

Por otra parte buscando adentrarnos en la problemática de las relaciones de trabajo, cabe primeramente preguntarnos si la vigencia del contrato colectivo en la empresa, lleva implícita la presunción legal de equilibrio y armonía de los intereses que concurren a la producción, capital y trabajo.

Pensamos que aceptar como válida dicha presunción de equilibrio, durante el término definido o indefinido que el

13
contrato especifique, nos llevaría a conocer como estática y es-
tablece una situación que por su naturaleza desde todos puntos
de vista resulta mudable. Es así que las relaciones de trabajo
que se desenvuelven dentro del marco del contrato colectivo, se
desarrollan de momento a momento y por ende obligan a las par-
tes a mantenerse en contacto directo, listas para exigir y hacer
cumplir los términos de la contratación. Atendiendo a esta par-
ticularidad del contrato de trabajo, ha correspondido a la doc-
trina su clasificación como de tracto sucesivo, misma que la --
realidad se ha encargado de justificar.

Visto así el funcionamiento de las relaciones obre-
ro-patronales en el ámbito del contrato colectivo, resulta fa-
cil suponer que el mismo corresponda a su modo natural de desa-
rrollo, sin embargo ese mismo cuadro de condiciones provoca ---
nuestro interes particular cuando nos preguntamos a propósito -
de los conflictos que surgen de la relación contractual, sobre
los medios y formas que las partes siguen para resolverlos.

Conocer entonces, los medios que utilizan las par-
tes para resolver sus diferencias, es entrar de lleno en el te-
ma de éste subcapítulo.

Creemos localizar las bases de la armonía obrero-pa-
tronal, en la actitud y los medios, con que las partes acostumbran

enfrentarse a tales diferencias buscando darles una solución.¹⁴ -
De esto pensamos dependían las partes para establecer o no un -
auténtico y permanente equilibrio de sus intereses a través de
la Contratación Colectiva.

Alfonso López Aparicio, en la conferencia sustentada ante la Academia Nacional de Jurisprudencia, bajo el título de "Dinámica del Contrato Colectivo de Trabajo" 5, dice aludiendo a las relaciones obrero-patronales en la industria: Una de las condiciones básicas ligadas a ésta tarea de industrialización, es el capítulo relativo a las relaciones obrero-patronales. En lo material la producción sólo es posible mediante el concurso de ambos factores: Capital y Trabajo. Y la industria se desarrolla, se estanca o decrece o bien puede incluso extinguirse, en la medida en que las relaciones entre trabajadores y patronos sean o no satisfactorias y equilibradas.

La tónica de las relaciones obrero-patronales está estrechamente vinculada al desarrollo industrial. Este se hace imposible si aquellas se realizan sin equidad, con lesión de los legítimos intereses y derechos de cada una de las partes. En efecto un mal clima de relaciones laborales es fuente de constantes conflictos.

5 LOPEZ APARICIO Alfonso, Conferencia Publicada por la revista mexicana del Trabajo números 5 y 6 México 1956 p. 32 y siguientes.

Y más adelante agrega "Por lo contrario, a medida¹⁵ que las relaciones obrero-patronales se perfeccionan y el contrato colectivo de trabajo responde a las necesidades de ambos factores, deja de haber la tregüa aparente a que se ha hecho referencia, para consolidar un verdadero estado de paz permanente. La discusión libre, ordenada, responsable y consiente entre las dos entidades signatarias del contrato colectivo, establece bases firmes para las relaciones armónicas. 6

El concepto de colaboración obrero-patronal necesario para crear un ambiente y clima propicio al conocimiento y resolución de los problemas que derivan de la interpretación y cumplimiento del contrato colectivo en la empresa, no corresponde a una simple recomendación a la buena fé y espíritu de generosidad de las partes en el contrato, 7 la idea de colaboración que buscamos tiene sus propias raíces y sólidas formas de materializarse, tomando en cuenta como presupuesto el concepto de asociación profesional independiente, a través de una labor conjunta de las partes que les permita organizar por medio de la contratación colectiva "Organismos auto-compositivos, de orden económico, técnico y social" que vengán a establecer las bases para desarrollar una política laboral más justa y apropiada, al

6 LOPEZ APARICIO Alfonso, Ob. Cit. p. 32 y siguientes.

7 Encíclica Rerum Novarum de Leon XIII, Quadragessimo año de Pio XI y Mater et Magistra de Juan XXIII.

servicio de una causa común, el mejoramiento de las relaciones de trabajo, cuyos beneficios podrán actualizarse por medio de tales organismos de colaboración y de las funciones que les encomienden.

El problema de la colaboración dentro de las empresas, no es un problema nuevo y en ciertos períodos sobre todo en los años que siguieron a la Primera Guerra Mundial ocupó grandemente el interés de los países beligerantes. Sin embargo es indiscutible que los últimos quince años, han visto nacer en muchos países un movimiento de amplitud hasta entonces desconocido, en favor de la colaboración entre patronos y trabajadores dentro de las empresas.

Ya sea durante la Guerra Mundial o después de la misma, se han instituido un gran número de países, por razones diversas y según métodos también diferentes, organismos gracias a los cuales el personal se ha visto más o menos íntimamente asociado a la marcha general de las empresas.

Los organismos de que se trata tienen denominaciones diferentes: Comités Mixtos de Producción, Comités Mixtos -- Consultivos, Comités Trabajo-Dirección, Comités Profesionales, Comités o Consejos de Fábrica, Comisiones Obreras, Representación de Establecimientos, etc. etc., por no mencionar más que a los organismos de competencia general. A veces organismos con -

carácter generalmente reivindicatorio, tales como las delega¹⁷---
ciones sindicales, o los Comités de Reclamación, asumen ciertas
funciones de colaboración en su sentido más amplio.

Estos organismos presentan entre sí marcadas dife-
rencias en cuanto a su modo de instituirse, su funcionamiento y
sus atribuciones. De un país a otro varía la naturaleza y el --
contenido de las reglamentaciones. Dentro de un mismo país so-
bre todo cuando no existe legislación sobre la materia, se mani-
fiestan también importantes diferencias entre las industrias, -
incluso entre las empresas, todo intento de generalizarlo debe-
mos de hacerlo por lo tanto con cuidado. No obstante en el orí-
gen de dichos comités podemos encontrar tendencias comunes en -
su institución, de la misma manera que aparecen analogías en su
actividad y en su funcionamiento, por lo que resulta de su com-
paración la existencia entre ellos de cierto denominador común.

Son dos los métodos que se emplean para el estable-
cimiento de organismos representativos del personal. En varios
países, los convenios colectivos constituyen el instrumento ---
creador del organismo de colaboración. En otro grupo de países
se estima que únicamente la ley podía, constituir el fundamento
suficientemente sólido, para asegurar una colaboración continua
y eficaz, entre la empresa y los asalariados.

El instrumento creador de los organismos de su co-

laboración, ya a través de los convenios colectivos, ya por disposición de la ley, presenta diversos aspectos de conveniencia y desventaja.

El convenio colectivo como medio para establecer tales organismos de colaboración ofrece a las partes interesadas mayor libertad para elegir la forma de organización más apropiada a las condiciones particulares de la empresa. Además el campo de aplicación, la estructura y atribuciones de éstos organismos, pueden adaptarse a las condiciones propias de cada empresa. Así mismo cuando el establecimiento de éstos organismos de colaboración surgen de acuerdo voluntario entre patrones y trabajadores, se puede dar por supuesto que ambas partes han reconocido la necesidad de su establecimiento y mutuamente se obligan a desarrollar todos sus esfuerzos, para permitir su mejor funcionamiento y buen éxito dentro de un ambiente de confianza.

En otros casos es la ley la que determina como deben establecerse los organismos de colaboración imponiendo a los interesados la obligación de sus disposiciones, colocando a la empresa comprendida dentro de su campo de aplicación sobre una base de igualdad. Por consiguiente evita en las empresas de índole y dimensión semejante, la desigualdad que forzosamente operaría en contra de los trabajadores quienes según a la empre

sa que pertenezcan se benefician o no de las garantías que les ofrece el establecimiento de organismos de colaboración. Por lo demás da la ley a los organismos representativos del personal - el carácter de natural permanencia que caracteriza a la disposición legal, como condición conveniente para que la colaboración entre empresa y trabajadores pueda desarrollarse en forma interrumpida.

En definitiva éstas diferencias de método en el establecimiento de los organismos de colaboración, no son tan radicales como pudieran parecer a primera vista. Efectivamente la legislación más que a la fuerza, apela a la buena voluntad de las dos partes: es así que a menudo deja a los convenios colectivos, la tarea de complementar la reglamentación que ella decreta. Otras veces prescribe que tal o cual de sus disposiciones podrá ser derogada mediante un acuerdo entre las partes, y por último justo es reconocerlo, muchas veces tiene únicamente un carácter facultativo.

Según sea que se determine, por la ley o por convenio colectivo, los casos en los cuales deberá o podrá establecerse un organismo representativo del personal; el campo de aplicación de los reglamentos previstos será más o menos extenso.

Cuando es un convenio colectivo el que determina -

el establecimiento de éstos organismos, la aplicación de sus ²⁰ -
disposiciones en una empresa, dependerá del mayor o menor número
de obreros que le presta sus servicios.

Cuando el establecimiento de un organismo representativo del personal, descansa en la ley o en un acuerdo, el campo de aplicación del reglamento se determina generalmente, tanto por la importancia numérica del personal empleado en la empresa, como por la índole de la negociación. Los reglamentos --
prescriben en general un número mínimo de asalariados a partir del cual deberá la empresa contar con un organismo de colaboración.

Atendiendo a su estructura, las comisiones creadas por las leyes o convenios colectivos adoptados en el curso de los últimos años, son en su mayoría organismos mixtos que comprenden por una parte al patrono, a su delegado o delegados designados por él y por la otra a los representantes del personal cuyo número se deja en proporción a la cantidad de asalariados que emplea el establecimiento.

Se concibe a las comisiones, como organismos de --
colaboración que permiten a los representantes del personal ---
reunirse periódicamente con el patrono y discutir con él los --
asuntos de interés común.

En general se prevé que la dirección y el personal deben tener un número igual de representantes. En algunas ocasiones se estipula que los representantes del personal constituyen mayoría, pero que en ningún caso, el número de representantes del patrono es superior al del personal. Normalmente se designan suplentes en las mismas condiciones de los miembros titulares.

Por lo que corresponde al procedimiento para designar a los representantes del personal, éste varía según sea el procedimiento señalado para establecer dichos organismos. Si la comisión se crea en virtud de un convenio colectivo, las partes fijan libremente el procedimiento de designación. Compete a la asociación profesional (sindicato) elegir directamente a sus representantes, o en su defecto de acuerdo con el patrono, organizar con el mismo propósito elecciones en la empresa. Por su parte las leyes así como los acuerdos, contienen disposiciones precisas sobre la elección de los representantes, debiendo ser designados por escrutinio secreto y directo en las condiciones previstas.

La elección de los miembros de las comisiones de empresa, son evidentemente más rígidas que las condiciones que se exigen al personal que interviene como elector de aquellos, y se refieren a la edad de los candidatos, a la duración de sus servicios en la empresa, a la obligación de justificar cierto -

grado de instrucción, demostrar cualidades morales y profesionales, amen de otras particulares relativas a su nacionalidad, parentesco directo con los jefes de empresa, etc.

Aspectos característicos de las reglamentaciones aludidas, es la tendencia en dar a los sindicatos interesados una influencia preponderante en la constitución de las comisiones. En efecto la experiencia ha demostrado que las comisiones no pueden desempeñar su función sin contar con el apoyo de las organizaciones sindicales.

Por regla general, la mayoría de las reglamentaciones fijan un plazo de duración en su mandato a los miembros de las comisiones de empresa, estableciendo a menudo que el plazo puede ser renovable.

Cesan en sus funciones los miembros de las comisiones de empresa, de manera normal al finalizar su mandato, por fallecimiento, renuncia, expiración o anulación del contrato de trabajo. También se pueden cesar por razones especiales, atendiendo a la pérdida de algunas de las condiciones de elegibilidad por exclusión decretada o revocación de su mandato, acordada por la mayoría del colegio electoral al que pertenecen o bien por una comisión de arbitraje.

En tanto que los convenios colectivos al referirse al funcionamiento de las comisiones de empresa buscan establecer sus bases, la ley y los reglamentos de alcance nacional, lo garantizan a través de sus disposiciones que por esencia son obligatorias.

De una manera normal las comisiones llevan a efecto reuniones cuando menos una vez al mes o por trimestre en algunos casos, encontrándose generalizada la posibilidad de llevar a efecto reuniones extraordinarias, en cualquier momento que lo amerite el caso.⁸ la presidencia de las reuniones corresponde a un miembro electo escogido por la comisión alternativamente, entre los representantes del patrono y del personal, por regla general con duración de un año en el cargo, procediéndose a la elección de un secretario que normalmente se escoge entre el grupo no representado en la presidencia.

Corresponde a las comisiones en su función de deliberación, de manera enunciativa y no limitativa, la redacción de las actas, la notificación al personal de la empresa de las decisiones tomadas, el envío de las actas y de las resoluciones

⁸ O.I.T. Relaciones de Trabajo, Ginebra Suiza 1947 p. 149

a las autoridades correspondientes así como la posibilidad de ²⁴ -
hacer partícipe en las deliberaciones en calidad de expertos, -
al personal de la empresa y aún a personas ajenas al mismo, ---
cuando se presenta una cuestión con respecto a la cual se re---
quiere poseer un conocimiento y competencia especiales.

Por último la comisión de empresa puede dividirse -
en un cierto número de subcomisiones en el desempeño de una la-
bor específica, en la cual se repartirán las diversas funciones
que se les asignen para el mejor logro de sus propósitos, aten-
diendo a la importancia de los mismos.⁹

Como ejemplo: las comisiones de seguridad, que exi-
gen una atención diversificada de acuerdo con la naturaleza de
la negociación, el grado de peligrosidad de sus actividades, el
número de trabajadores que laboren en la misma etc.

Abordamos el tema de la colaboración en la doctrina
extranjera, atendiendo a ciertas limitaciones que nos imponen,-
tanto las metas y propósitos de este trabajo, como el deseo de
hacer separadamente su estudio.

En consecuencia habremos de precisar para nuestro

⁹ Ibi. Dem. p. 149

25

propósito sólo los rasgos y caracteres más generales de la colaboración entre obreros, patrones y Estado en la doctrina extranjera, a través de la opinión de los especialistas que ilustran el tema.

Italia, Juan Balella 10, al referirse a Los Consejos Económicos y el Trabajo, surgidos después de la Primera Guerra Mundial, atribuye al origen de los mismos, a la urgente necesidad de afrontar los problemas económicos y del trabajo que hicieron su aparición en los países afectados. Estima dicho autor que tales problemas requerían la creación de organismos adecuados que pudiesen llevar a la acción legislativa y administrativa del Estado, el auxilio y la colaboración de la experiencia de los trabajadores y patrones. Fué así que nacieron los Consejos Económicos del Trabajo tanto en el orden local como nacional.

Considera Balella, a propósito de tales Consejos, - que la función más importante que desempeñaron, fué la que derivó de sus poderes y atribuciones como órganos de consulta.

En el régimen corporativo fascista, encontramos un distinto concepto de colaboración entre sindicato empresa y Estado, que sustituye a la lucha de clases por el concepto de colaboración de clases. Esta se realiza a través de las funciones

10 BALELLA Juan, Lecciones de Legislación de Trabajo

Ed. Reus S.A. Madrid 1933 p. 106

conciliatorias, consultivas y normativas de la corporación y ²⁶ --
surge como solución intermedia a la que propone el liberalismo
y el comunismo.

El derecho italiano, contemporáneo Ludovico Bara--
ssi señala el papel que desempeña el trabajador frente a la em-
presa, como un simple colaborador de la misma. Esta intimidad -
colaborativa como es sabido, ha sido subrayada de modo fundamen-
tal por el nuevo ordenamiento constitucional de la república --
democrática Italiana, si bien se halla acechada por una polí--
tica sindical extremista.¹¹

En la opinión del mismo autor, el concepto de cola-
boración lleva implícita la idea de elevar al trabajador, al -
rango de elemento activo de la empresa, elemento que no puede -
separar su propia suerte de la misma negociación. Tal nos parece
hoy la fórmula más exacta e idónea para evitar exageraciones --
lejanas de la realidad vivida y de la cual no debemos nunca --
apartarnos.

Refiriéndose a los órganos de colaboración entre -
empresas y sindicatos Barassi dice: tenemos pues, comisión in--
terna y consejos de gestión como dos órganos de colaboración; -
el primero por vía convencional, y el segundo constitucionalmen-
te creado y agrega: El artículo 143 de la Constitución los ha -

¹¹ Cfr BARASSI Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo
Ed. Buenos Aires 1953 p. 355

hecho suyos declarando, que a los fines de la elevación econó²⁷-
mica y social del trabajo y en armonía con las exigencias de la
producción. La República reconoce el derecho de los trabajadores
a colaborar, en los modos y límites establecidos por las leyes,
en gestión de las empresas.¹²

En cuanto a las atribuciones de tales organismos,
el citado autor manifiesta que la función general colaborativa
es la primera y más importante al referirse a la forma de lle-
varla a efecto agrega: el enlace se realiza controlando el cum-
plimiento de los contratos colectivos y leyes protectoras; con-
curriendo a la redacción o reforma del reglamento interno de la
empresa, mediante el examen del proyecto, estudio de la distri-
bución de los horarios de trabajo y de las vacaciones (en cuan-
to a turnos y fechas) o mediante la introducción de nuevos sis-
temas de retribución intentando el arreglo de las controversias
individuales o colectivas; formulando propuestas para el mejora-
miento de los servicios de la empresa, para el aumento del ren-
dimiento o respecto de las instituciones internas (asistenciales,
culturales, etc.) interviniendo en el caso de despido.¹³

12 Ob. Cit. p. 376

13 Ob. Cit. p. 372

Por último atendiendo a las posibles proyecciones de la colaboración, Barassi comenta: La colaboración debe vigorizarse para la restauración de la economía nacional; es la deseada superación de la lucha de clases que por si misma tiene carácter destructivo y nada mejora, se comprende jurídicamente, el elemento colaborativo se extiende a las dos categorías de -- empleadores y trabajadores por la vía intersindical.

1.4 Atribuciones.

Las atribuciones que corresponden a las comisiones de empresa son: de orden social, económico y técnico.

Atendiendo a las atribuciones de orden social las comisiones se ocupan en general de tratar todos los asuntos que conciernen al trabajo, en relación con el bienestar del personal de la empresa, a excepción de las cuestiones que normalmente -- competen a los organismos sindicales, tales como salarios y -- otras condiciones específicas de trabajo. Por su parte las organizaciones sindicales para tal efecto prohíben a las comisiones de empresa, intervenir en las negociaciones colectivas, procurando evitar así toda la invasión de funciones que pueden afectar a las facultades propias de los sindicatos para tratar esos problemas.

La anterior postura de la organización sindical para limitar las atribuciones de los organismos paritarios admite excepciones, pero siempre dentro de los límites fijados por los contratos colectivos. Por ejemplo puede delegar en las comisiones la función de vigilar la aplicación de los convenios colectivos, adaptar los tipos de salarios a las condiciones locales, participar en la distribución de los destajos de la empresa, -- elaborar los reglamentos etc. 14

Es opinión unánime considerar como asuntos que normalmente forman parte de las atribuciones sociales de las comisiones de empresa o de producción: la seguridad e higiene industrial, la formación profesional y el aprendizaje, la creación, administración y vigilancia de los servicios sociales de la empresa y facilidades establecidas para beneficio de los trabajadores y sus familias, en lo concerniente a servicios de restaurante, instalaciones deportivas, biblioteca, guardería infantil, enfermería, etc.

Respecto a las facultades de las comisiones para intervenir o no en los conflictos de trabajo, la opinión se encuentra francamente dividida, se piensa por una parte que carecen de facultades para intervenir en dichos conflictos, fundán-

14 O.I.T. Relaciones de trabajo, Ginebra Suiza 1947 p. 152

30
dose en la consideración de que siendo un organismo de colaboración la comisión, no puede ni debe tener un carácter reivindicativo. Por lo contrario, otra corriente de opinión considera que las comisiones encargadas de la promoción de buenas relaciones entre el patrono y sus trabajadores, debe tener también la misión de contribuir a la paz social, cooperando a la solución de los conflictos de trabajo, las leyes y los contratos colectivos, de los diferentes países, son los encargados de resolver este problema.

La necesidad de aumentar la productividad de las empresas y de mejorar el rendimiento de los asalariados, contribuyeron desde hace varios años, razones poderosas que motivaron la creación de comisiones de empresa y de producción. Esa necesidad subsiste hoy día y explicar porque las atribuciones de orden técnico y económico dentro de las comisiones de empresa, se considera especialmente importantes.

Cabe señalar que todos los reglamentos, leyes, acuerdos generales o convenios colectivos, que disponen es establecimiento de comisiones de empresa, les conceden en el terreno técnico y económico funciones exclusivamente de carácter consultivo.

Doctrina Nacional, iniciamos éste capítulo sobre ³¹ -
la doctrina nacional, lamentando que la misma no haya realizado
como en otros terrenos, un estudio más amplio de los organismos
paritarios y de sus funciones, que la Ley Federal del Trabajo -
en su artículo 392, autoriza organizar a empresas y sindicatos
a través del contrato colectivo.

Alberto Trueba Urbina, abordó el tema de las comisiones mixtas obrero-patronales, y pasando de largo sus antecedentes particulares, centra su atención en la importancia que -
tienen las funciones de dichos organismos, como factor de colaboración entre empresa y sindicato, destacando la trascendencia de su actividad como medio adecuado para resolver y evitar numerosos conflictos obrero-patronales. En el ejercicio de dichas -
funciones dice Trueba Urbina, las comisiones mixtas vienen a -
constituir un factor de colaboración entre el sindicato obrero y la empresa, no sólo en lo que se refiere a las proposiciones de planes y medidas para el mejor desenvolvimiento de la producción y previsión sobre seguridad e higiene y seguridad del -
trabajo, sino que mediante su intervención conciliatoria pueden evitar el desarrollo de conflictos tanto individuales como colectivos y en esa virtud se puede considerar que las comisiones mixtas, constituyen una institución auxiliar de la Jurisdicción del Trabajo, por cuanto que al originarse un conflicto derivado de la contratación colectiva pueden evitar el desarrollo de éste

con el conocimiento de las condiciones de la empresa y sus relaciones directas con esta; avocándose al entendimiento del mismo en forma privada procurando la conciliación de intereses y evitando de ésta manera que la cuestión se agudice y el conflicto se plantee ante los tribunales de trabajo, como culminación de su desarrollo.¹⁵

Tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 392, señala como funciones propias de las comisiones mixtas las de orden económico y social que las partes -- les asignen, Alberto Trueba Urbina de manera bastante abstracta en nuestra opinión, señala lo que por tales funciones debe comprenderse. En términos generales, deben entenderse por funciones económicas aquellas que versan sobre la producción en todas sus manifestaciones y por sociales las que se relacionan con -- los intereses generales o de categoría de la organización sindical obrera y de la empresa.

Finalizando el estudio de las comisiones mixtas -- obrero-patronales, Trueba Urbina señala las limitaciones de dichos organismos, para intervenir en la resolución de conflictos que ante las mismas se plantean, cuando sus resoluciones impliquen el ejercicio de la función jurisdiccional privativa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, criterio que comparte La --

15 TRUEBA URBINA Alberto, Derecho Procesal del Trabajo
México, D.F. Ed. Porrúa T. IV p. 347 y siguientes.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, al negarles a las comisiones mixtas capacidad para resolver sobre los derechos de los trabajadores y en general sobre los conflictos de trabajo.

Jesus Castorena se pronuncia en contra del criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias, a propósito de las funciones de las comisiones mixtas para decidir sobre los conflictos de trabajo, --- sostiene dicho autor, que el hecho de que la Suprema Corte de Justicia, le niegue a dichos organismos paritarios el ejercicio de facultades decisorias en el desempeño de sus funciones, equivale a negar a los Contratos Colectivos de Trabajo, una de sus funciones más ampliamente reconocidas a su favor por la doctrina. Considera Castorena, que siempre que en un contrato colectivo se lleguen a crear organismos para el conocimiento y resolución de las diferencias de trabajo, colectivas o individuales, nacen dos deberes fundamentales; el de someter a esos organismos los conflictos de trabajo y el de acatar en los términos que prevé el propio contrato colectivo, la resolución que dicten las comisiones mixtas.

El propio autor, al respecto expresa: La Ley reconoce fuerza ejecutiva a las decisiones de las comisiones mixtas cuando por esa solución se declaren los contratos colectivos de trabajo; al hablar de las autoridades del trabajo; el artículo

392, al mismo tiempo que autoriza la creación de las comisiones mixtas declara que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán obligación de ejecutar las decisiones de esas comisiones, en los casos en que el contrato colectivo las declare obligatorias.¹⁶

En apoyo al criterio sostenido sobre las facultades decisorias de las comisiones mixtas, al propio Castorena en su Tratado de Derecho Obrero al abordar el tema sobre "Medidas -- adoptadas para la solución de los conflictos de trabajo", ---- advierte que derivado del hecho que la empresa y sindicato celebren y firmen un contrato colectivo, no se desprende que las dificultades y problemas obrero-patronales tiendan necesariamente a desaparecer. Para que tal supuesto se de, se requiere que las partes interesadas en el contrato colectivo cumplan respectivamente con sus obligaciones. Por otra parte, es bien sabido señala el mismo autor que tratándose de relaciones simples no es -- extraño que las partes dejen de cumplir con sus obligaciones -- respectivas, con mayor razón sucede esto, tratándose del contrato colectivo que contiene relaciones complejas e innumerables, derivados de la extensión, interpretación y aplicación diaria -- de sus normas.

16 CASTORENA Jesus, Tratado de Derecho Obrero México 1942

Ed. p. 695

FALTA PAGINA

No. 35 a la

Es por eso que las partes han recurrido a procedimientos espe-³⁶ciales para desentrañar el sentido de las estipulaciones con-
tractuales y resolver sus conflictos. Desgraciadamente dice ---
Castorena, los expedientes de que se ha hechado mano se han per-
vertido y es por ello que las partes recurren menos y menos a -
esos procedimientos para impedir los grandes conflictos de tra-
bajo, resultado de los descontentos acumulados de la mayoría, -
bien por ineficiencia de los procedimientos mismos, bien por la
inexperiencia de los hombres.

Por regla general, la interpretación del contrato colectivo de trabajo y la solución de los conflictos que de su aplicación se derivan, se reserva a una comisión mixta, inte-
grada por igual número de representantes del patrón, imponiénd-
oles a las partes la obligación previa de ocurrir a esos orga-
nismos, cuyas resoluciones pueden tener el carácter de impera-
tivas o de simples opiniones, para ser acatadas o no por los in-
teresados.

Esta realidad concluye el maestro, ha sido recono-
cida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 392, cuando
faculta a las partes para instituir en los contratos colectivos
de trabajo esos organismos comisiones mixtas, cuyas resoluciones
deben ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.¹⁷

17 CASTORENA Jesus, Ob. Cit. p. 673

Alfonso López Aparicio, al tratar el tema de la naturaleza y funcionamiento de las comisiones mixtas, como elemento auxiliar del contrato colectivo, señala que la ejecución, la interpretación y otras veces el cumplimiento del contrato, plantea a menudo grandes y pequeños problemas obrero-patronales. -- Indica que lo anterior determina establecer entre las partes un contacto permanente, como medio de asegurar vías rápidas y fáciles de salvar obstáculos haciendo posible la continuidad de las relaciones de trabajo y propiciando de esa manera la autocomposición ante los amagos de posibles conflictos. Para el logro de tales fines las partes pueden instituirse comisiones mixtas con múltiples funciones económicas y sociales en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁸

Más adelante López Aparicio comenta el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que les niega a las comisiones mixtas y a sus resoluciones todo poder decisorio en virtud de que tales facultades están reservadas para los Tribunales de Trabajo y de que no siendo las comisiones mixtas autoridades del trabajo no pueden ejercer tales funciones sin invadir el terreno de la Jurisdicción Laboral.

¹⁸ LOPEZ APARICIO Alfonso, Dinámica del Contrato Colectivo de Trabajo, Conferencia Pública por la Revista Mexicana del Trabajo números 5 y 6 México D.F. p. 30 y siguientes.

1.5 Las Comisiones en el Contrato Colectivo del Infonavit.

El 1º de Mayo de 1972 con motivo de las reformas a la Constitución Política y a la Ley Federal del Trabajo, por decreto presidencial se creó El Instituto Del Fondo Nacional De La Vivienda Para Los Trabajadores "INFONAVIT", como encargado de administrar el fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, esta institución de la República; por disposición de su propia Ley Reglamentaria, sometió al apartado "A del Artículo 123 Constitucional, la regulación de las relaciones laborales con sus trabajadores.

Para armonizar éstas y de acuerdo a lo establecido por la propia Ley, a principios de 1973 en uso legítimo de sus derechos, los trabajadores del Instituto por decisión propia -- constituyeron el Sindicato Nacional de Trabajadores del Infonavit, "STINFONAVIT", en el cual quedaron aglutinados los intereses colectivos de los trabajadores por éste representados, en los términos de sus Estatutos internos, mediante el cual se definen las facultades y estructura administrativa que habrá de regirlo a nivel Nacional.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 356 "Sindicato es la asociación de trabajadores y patrones, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus ---

respectivos intereses". Así mismo señala que la representación del Sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposiciones especiales en sus Estatutos.

La historia laboral del INFONAVIT, se inicia durante el año de su fundación en 1972, en éste año y parte de 1973 la contratación del personal a su servicio, se efectuó por medio de contratos individuales de trabajo. Ofreciendo condiciones que dentro del marco legal permitieron el reclutamiento y selección del personal técnico calificado que coadyuvara a la realización de su objetivo social.

En 1973 al constituirse el Sindicato Nacional, presentó un proyecto de contrato colectivo el cual previa negociación con las autoridades del Instituto fué firmado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en noviembre de ese mismo año. Este documento contenía por primera vez las condiciones generales de trabajo, entre las cuales se confirmaron algunas de la que ya contenían en los contratos individuales iniciales.

Con el transcurso de los años las revisiones contractuales, han consolidado las relaciones laborales entre el Instituto y el Sindicato representante de los trabajadores,

propiciando el equilibrio actual que ha permitido el desarrollo⁴⁰ administrativo del propio Instituto. El contrato colectivo --- vigente establece en el Capítulo Décimo Cláusula 98 "Las partes crearán las Comisiones Mixtas que se deriven de la Ley, del --- presente contrato y de sus reglamentos, teniendo las funciones que las leyes y reglamentos aplicables en la materia fijen y los que las partes acuerden. El Instituto y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus represen-- tantes para la integración de sus Comisiones, cuyas resoluciones se declaran obligatorias en los términos del artículo 392 de la Ley.

Comisión Nacional Mixta de Productividad.-

La Cláusula 30 del Contrato Colectivo de Trabajo - vigente establece; las partes establecerán una Comisión Nacio-- nal Mixta de Productividad, integrada por igual número de repre-- sentantes de la Administración y del Sindicato, que tendrán por objetivo regular, determinar y fijar las normas que permitan es-- tablecer políticas y procedimientos para estimular la producti-- vidad de los trabajadores del Instituto y mejorar la calidad de los servicios.19

Cláusula 32.- El Instituto dentro del programa -- integral de capacitación del personal elaborará y desarrollará

19 Contrato Colectivo de Trabajo INFONAVIT 1993-1995 México p.p.15

41
planes y programas específicos a nivel Nacional, orientados, a
elevar la productividad de los trabajadores para mejorar la ca-
lidad de los servicios.

Comisión Nacional Mixta de Capacitación Adiestrami-
ento y Becas.

La Cláusula 38 del Contrato Colectivo de Trabajo -
vigente señala: las partes están de acuerdo en constituir la -
Comisión Nacional Mixta de Capacitación Adiestramiento y Becas,
integrada por igual número de representantes del Instituto y el
Sindicato con las funciones y atribuciones que se refiere el --
artículo 153-1 de la Ley Federal del Trabajo, y lo establecido
en el Reglamento del presente contrato.

Cláusula 39.- Los participantes están obligados a
sujetarse a los planes y programas de capacitación y adiestra-
miento que hayan sido convenidos por las partes y presentados -
ante la autoridad competente, en los términos del artículo 153-N
de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con las siguientes --
bases: I.- La capacitación y el adiestramiento, deberán impar--
tirse por regla general, dentro de la jornada normal de labores
salvo que atendiendo a las necesidades de los servicios, se ---
convenga lo contrario, los casos especiales serán convenidos por
las partes. II.- Cuando el cupo lo permita, podrán asistir los
trabajadores que voluntariamente lo deseen, mediante la petición

42

del representante sindical acreditado y con la autorización del Instituto.

Comisión Nacional Mixta de Prestaciones Médicas
Complementarias.

El Reglamento del Contrato Colectivo de Trabajo vigente establece en el artículo 171, La Comisión Nacional Mixta tiene el carácter de permanente, integrándose por dos representantes propietarios y dos suplentes del Instituto designados por el Coordinador Administrativo y por dos representantes propietarios y dos suplentes, designados por el Comité Ejecutivo Nacional y un secretario.

Artículo 175.- La Comisión tendrá las siguientes -
obligaciones y atribuciones.

I.- Recibir y tramitar a nivel Nacional, las solicitudes de reembolso de gastos derivados de las prestaciones señaladas en el presente título y que esten debidamente requisitadas, en los términos del mismo.

II.- Calificar la procedencia o improcedencia del reembolso solicitado y el pago de éste en 30 días. En los términos que establece la cláusula 87a del Contrato Colectivo vigente.

III.- La Comisión deberá reunirse por lo menos una

vez cada ocho días: el secretario de la Comisión se encargará,⁴³ exclusivamente de hacer los citatorios y efectuar los acuerdos correspondientes y realizar los trámites inherentes a la Comisión.

IV.- Fijar las cantidades o porcentajes del reembolso de las prestaciones médicas complementarias.

V.- Tendrá la facultad en todo tiempo, de verificar la autenticidad de los datos anexos de la solicitud de reembolso.

Comisión Nacional Mixta Para la Adquisición de Bienes de Consumo Duradero y Reparación de Automóvil.

El artículo 188 del Reglamento del Contrato Colectivo de Trabajo vigente establece: La Comisión Nacional Mixta para la adquisición de bienes de consumo duradero y reparación de automóvil, se crea con carácter permanente, integrado por tres representantes propietarios y tres suplentes del Instituto designados por el Director General y por tres representantes propietarios y tres suplentes del Sindicato, designados por el Comité Ejecutivo Nacional, y un secretario técnico nombrado de común acuerdo por las partes. Para su funcionamiento bastará que éste presente un representante de cada una de las partes.

El artículo 189 indica: La Comisión Nacional Mixta de financiamiento para la adquisición de bienes de consumo ---

duradero y reparación de automóvil se encargará:

I.- Recibir y trámitar a nivel Nacional las solicitudes de financiamiento para la adquisición de bienes de consumo duradero y reparación de automóviles, que estén debidamente requisitadas en los términos del presente título.

II.- Determinar en cada caso particular de acuerdo a los antecedentes relativos a la capacidad de pago del trabajador, si procede o no aprobar la solicitud de otorgamiento de crédito para la adquisición de bienes de consumo duradero y reparación de automóvil, en los términos del presente título.

Comisión Nacional Mixta de Seguro Escolar.

El artículo 228 del Reglamento del Contrato Colectivo de Trabajo vigente establece: La Comisión Mixta de Seguro Escolar, se creará con carácter permanente, integrada por dos representantes propietarios y dos suplentes del Instituto, y dos representantes propietarios y dos suplentes del Sindicato, designados por el Coordinador General Administrativo y por el Comité Ejecutivo Nacional, debiéndose reunir por lo menos una vez al mes en sesión ordinaria y en forma extraordinaria en caso de ser necesario. 20

La Comisión se encargará: I.- Recibir y trámitar - las solicitudes de Seguro Escolar que estén debidamente requi-- sitadas en los términos del presente Reglamento. II.- Determinar en cada caso particular, de acuerdo a los antecedentes, si pro- cede o no aprobar la solicitud. III.- Mantener las relaciones - necesarias con los diferentes beneficiarios. IV.- Orientar al - beneficiario en el trámite del Seguro Escolar. V.- Atender y re- solver las inconformidades que presente el beneficiario.

Comisión Mixta de Transporte.

La cláusula 83a del Contrato Colectivo de Trabajo vigente señala: El Instituto otorgará como ayuda de transporte a sus trabajadores la cantidad de (ciento trece nuevos pesos 00/ 100 M.N.) mensuales, para los efectos de ésta cláusula la canti- dad antes mencionada no se considera parte integrante del sala- rio. El importe de la ayuda de transporte se revisará anualmente.

La Comisión Mixta de Transporte tendrá las siguien- tes funciones y atribuciones: I.- Vigilar el buen funcionamiento del servicio de transporte del personal atendiendo a los sigui- entes. a) Recorrido o Rutas de servicio. b).- Estadísticas de - usuarios de cada una de las Rutas mensualmente. c).- Acreditar oficialmente al coordinador y suplente de cada una de las Rutas. d).- Atender y resolver las quejas y sugerencias relacionadas -

con el servicio de transporte de personal. e).- Hacer del cono-⁴⁶
cimiento de los trabajadores, mediante avisos o boletines de --
los lugares vacantes que se generen en cualquiera de las Rutas.
f).- Analizar, dictaminar, y en su caso canalizar las peticiones
de nuevas Rutas a las Autoridades competentes para su resolución,
asi como la modificación de las Rutas existentes.

Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones.

La Cláusula 88 del Contrato Colectivo de Trabajo -
establece: El Instituto establecerá el Régimen de Jubilaciones
y Pensiones en favor de los trabajadores a su servicio, que de-
seen ingresar al mismo, en los términos del Reglamento respectivo.

El Reglamento de Jubilaciones y Pensiones señala -
en el Capítulo IX, artículos:

19.- Se crea la Comisión Nacional Mixta de Jubila-
ciones y Pensiones, que se integrará paritariamente con tres re-
presentantes propietarios y tres suplentes, tanto del Infonavit
como del Sindicato.

20.- Los representantes del Infonavit serán desig-
nados por su Director General, y los del Sindicato por su Comité
Ejecutivo Nacional.

47

21.- La Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones --
elegirá entre sus miembros a un Presidente que, en forma rota--
tiva y alternada de cada una de las partes, conducirá las sesio--
nes; La Administración del Infonavit designará a un Secretario
permanente que convocará a las sesiones, levantará las actas --
correspondientes y practicará las notificaciones que sean nece--
sarias.

22.- La Comisión decidirá la periodicidad y frecuen--
cia de sus sesiones, de acuerdo con el volumen de asuntos a ---
tratar, o a solicitud de por lo menos dos de sus miembros, pre--
via convocatoria de la Secretaría permanente con una antelación
de cinco días hábiles.

23.- Para que la Comisión pueda sesionar se re----
quiere un quorúm de dos representantes por cada una de las par--
tes, y sus acuerdos y resoluciones se tomarán por mayoría de --
votos de los representantes presentes.

24.- La Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y
Pensiones tendrá las atribuciones y obligaciones siguientes:

I.- Conocer y trámitar las solicitudes que le sean
remitidas por el Infonavit.

II.- Solicitar al Departamento de Administración de

Personal y al IMSS, la información y documentación que considere necesaria para la integración adecuada del expediente respectivo.

III.- Resolver como legal y reglamentariamente correspondiera, las solicitudes de los trabajadores sindicalizados o sus beneficiarios, que debidamente integradas le hayan sido turnadas.

IV.- Conocer y tramitar y resolver el Recurso de Reconsideración que interpongan los trabajadores sindicalizados o sus beneficiarios, en su caso.

V.- Solicitar al Infonavit la información bimestral respecto del pago de Jubilaciones y Pensiones.

Artículo 25.- Las sesiones de la Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones se harán constar en actas que se levantaran por el Secretario permanente.

El Artículo 251 del Reglamento del Contrato Colectivo manifiesta: 21

La Comisión Nacional Mixta Disciplinaria estará integrada por cuatro titulares y cuatro adjuntos del Instituto -- designados por el Director General y cuatro titulares y cuatro adjuntos del Sindicato, designados por el Comité Ejecutivo ---

Nacional, las partes previo aviso podrán remover en todo tiempo a sus representantes.

Para su actuación bastará que esté presente un representante por cada una de las partes, tanto para Comisión Mixta Disciplinaria como para las Subcomisiones.

252.- En cada Delegación se integrará una Subcomisión Mixta Disciplinaria con dos titulares que designe el Instituto por conducto del Delegado y otros tantos que nombre el Sindicato por conducto del Comité Ejecutivo Delegacional, con sus adjuntos respectivos, pudiendo ambas partes removerlos libremente.

253.- Las resoluciones de las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, son revisables por la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria a solicitud de las partes, cuando exista discrepancia de criterio entre los miembros de las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, sobre las sanciones que deban aplicar a un trabajador, se remitirá el expediente correspondiente, dentro del término de 5 días, a la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria, haciendo constar dicha circunstancia, para que ésta resuelva en definitiva.

254.- Para la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y Subcomisiones Mixtas Disciplinarias puedan iniciar la inves-

tigación Administrativa y dictaminar las sanciones que correspondan, los Jefes de Departamento comunicarán al Departamento de Administración de Personal o su equivalente en Delegaciones, las posibles faltas u omisiones que hubieren incurrido los trabajadores, dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que tuviera conocimiento de ellas, para que dicho Departamento de Administración de Personal o su equivalente en Delegaciones, convoque a los integrantes de la Comisión Nacional o Subcomisiones respectivas.

2.1 Las Comisiones en la Ley Federal del Trabajo.

La historia laboral en México se inicia en el momento en el cual el Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, acuerda legislar en esta materia, plasmandose en el artículo 123 Constitucional, los postulados jurídicos que habrían de reglamentar la prestación del trabajo a los patrones a la luz de la Ley Federal del Trabajo, emitida por mandato Constitucional en 1931.

En esta Ley se establece la obligación para los patrones de crear las comisiones mixtas como organismos auxiliares en las relaciones laborales entre los patrones y los trabajadores.

Si bien es cierto en 1931 la Ley estableció esta obligación, el Infonavit como organismo de carácter social de integración tripartita, gobierno, patrones y trabajadores con funciones específicas de administrar el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, surgió a la vida laboral en 1972, de acuerdo al Decreto Presidencial que le dió origen, su historia laboral se remonta a esta fecha en la cual con la creación de su Sindicato se pacta el primer Contrato Colectivo.

El artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo prevee la formación de Comisiones Mixtas en las convenciones colectivas de trabajo, con las funciones económicas y sociales que -- las partes estimen pertinentes asignarles. ¿Qué debemos entender por Comisiones Mixtas y cuáles deben ser sus funciones?.

La institución a que se refiere el artículo 392 -- tiene cierta semejanza con los consejos de empresa en Alemania, -- al grado que podría decirse, que son instituciones gemelas que -- responden a una misma aspiración de la clase trabajadora.

Las primeras huellas de los consejos de empresas se encuentran en el proyecto de la Ley de Trabajo elaborado --- por la asamblea de Frankfurt en los años 1848 y 1849 en los ar-- tículos 42 y 43, se estableció que en cada fábrica se elegiría -- una comisión compuesta por un miembro de cada grupo independien-- te de trabajadores, un maestro de obra también por cada grupo -- de trabajadores, Comisión que se integraría además con el pro--- piétario o su representante, las funciones de estas comisiones -- consistían; a) mediar en los conflictos que se suscitaban entre trabajadores y patronos; b) formular un reglamento de trabajo y

cuidar su fiel observancia c) vigilar la conducta de los hijos de los trabajadores, en particular que asistieran a las escuelas, d) procurar que se pagaran a los trabajadores un salario adecuado a sus necesidades. El atrevido proyecto, para una época de política liberal, piénsese en la influencia que la obra de Humbolt sobre el Estado había ejercido en Alemania, no llegó nunca a convertirse en ley.

La primera reglamentación legal de los primeros futufos consejos de empresa se encuentran en la Ley del 1º de junio de 1891, su función principal consistía en vigilar la formación del reglamento de fábrica, constituyendo por tanto un paso atrás con relación al proyecto de Frankfurt.

La legislación Alemana del Trabajo ha sido modificada principalmente por numerosos impulsos de importancia en el sistema, fué introducida por la Ley del 5 de diciembre de 1916, sobre la utilización de los ciudadanos del imperio en servicios públicos. Según el artículo 11 en toda empresa de interés público, que cuente con más de cincuenta obreros o empleados, deberán formarse Comisiones de trabajadores o empleados, cuyas funciones consistirán en cuidar del buen entendimiento entre trabajadores y patrones, recibir como en el caso de las Comisiones de mineros las quejas, peticiones y deseos de los trabajadores elevándolas al conocimiento del patrón, y en caso de conflictos

sobre el monto de los asalariados o las condiciones generales de trabajo, de no llegar a un acuerdo satisfactorio, convocar a al comité de conciliación poco antes creado por la Ley del Imperio el que estaba constituido por tres representantes de los trabajadores y de los patronos y uno del Ministerio de Guerra.

La evolución de éstas Comisiones fué detenida por la revolución de 1918, que instauró la dictadura de consejo de soldados y como es sabido se resolvió en una democracia burguesa. En el convenio celebrado por las federaciones de sindicatos en 15 de noviembre de 1918, se acordó introducir de nueva cuenta la institución, acuerdo que fué sancionado poco tiempo después en el Decreto del 23 de diciembre de 1918, sobre Convención Colectiva, Comités de trabajadores y conciliación. Según ese Decreto toda empresa que contara con más de veinte hombres de personal deberían formarse comités de trabajadores, que tendrían las siguientes funciones: a) cuidar frente al patrón los intereses de los trabajadores y empleados, b) mejorar las relaciones entre trabajadores y patronos, c) proponer medidas de seguridad y previsión social, d) coadyuvar con los sindicatos a la fijación del salario y a la reglamentación de las condiciones de trabajo y convocar en los casos de conflicto a los comités de conciliación.

La reglamentación fué considerada como; de carácter

radical pretendió a través de los comités ejercer de hecho la dirección de las empresas; se suscitaron luchas y dificultades que sería largo relatar, hasta que por fin la Constitución de Weimar, en su artículo 165 consagró la institución; como todas las disposiciones de éste cuerpo de Leyes, los Consejos de empresa, que es el nombre con que a partir de esa época se les conoce, significaron una transacción entre el programa social-demócrata y los principios de la democracia burguesa, resultado de la coalición de partidos que instauró el nuevo régimen. El precepto constitucional fué reglamentado por Decreto de 4 de febrero de 1920, sirviendo para ello de modelo la Ley Austriaca del 15 de mayo de 1919, que debe considerarse como la primera reglamentación de Europa de los consejos de empresa.

"Si bien los consejos de empresa tienen su origen y principal desarrollo en los países germánicos, se han extendido en otras regiones del viejo continente."²¹

El legislador mexicano fué aún más conservador; en lugar de los consejos de trabajadores, que funcionan obligatoriamente en todas las empresas, por tratarse de una institución reconocida por la Ley Constitucional declaró en el artículo 335

21 CUEVA MARIO de la Revista General de Derecho y Jurisprudencia, Comisiones Mixtas de Trabajo, Año V número 2 abril Junio 1934 Ed. Porrúa Hermanos y Cia. México, D.F. p. 246 a 248

de la ley Federal del Trabajo, que las partes podrían libremente estipular la formación de Comisiones Mixtas a las cuales se fijarían en cada caso, las funciones que se estime conveniente asignarle. La formación de Comisiones Mixtas es por ende potestativa y queda al libre arbitrio de las partes la determinación de las funciones que hayan desempeñar, lo que quiere decir que pertenecen todavía a aquel grupo de reivindicaciones de la clase trabajadora, que por no haber sido acogidas por el legislador queda reservada al campo de la lucha de clases.

Dentro del régimen actual de producción, las Comisiones Mixtas están llamadas a desempeñar un papel de importancia y constituyen un puente para llegar a los consejos, a) las Comisiones Mixtas son un medio para afianzar la armonía dentro de las empresas, a la vez que el lazo de unión entre el patrón y el sindicato. La Comisión Mixta integrada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos, puede --- suavisar las asperezas de la lucha, distinguiéndose así de los consejos de empresa, que si bien tienen la misma finalidad, son institutos parciales, en cuanto que representan los intereses - de una de las partes, constituyen aquellas más que una arma en la lucha de clase, un factor de colaboración, b) la Comisión - Mixta será un medio de educación de la clase trabajadora, al -- ponerla en contacto con la dirección de la empresa, permitiéndole hacer toda clase de sugerencias tanto para el mejor fun---

cionamiento y prosperidad de la empresa, cuanto para el mayor - beneficio de los trabajadores, c) la Comisión Mixta resolverá - los puntos motivo de la reglamentación general, que no esten -- previstos en la convención colectiva del trabajo; d) será un -- órgano de conciliación en los casos de conflictos, sean indivi- duales o colectivos.

Las Comisiones Mixtas han surgido lentamente a la vida y no tienen aún el desarrollo que fuera de desear; en ci- ertos casos, como el de la convención textil, que analizamos, - las repetidas instancias han perjudicado su funcionamiento.

El artículo 92 de dicha convención prevee la for- mación de tres organismos de categoría ascendente, La Comisión Mixta de Fábrica, de Distrito y Nacional; como autoridad supre- ma designa a la Secretaría de la Economía. El artículo 97 fija las funciones que corresponde desempeñar a las Comisiones Mix- tas de Fábrica y la forma de tomar las resoluciones.

El artículo 97 las Comisiones Mixtas de Fábrica - dentro del ambiente de cordialidad y concordia que deben exis- tir en todo cuerpo colegiado y por ende, con toda libertad tra- tarán: a) la interpretación y aplicación de las tarifas y re- glamentos emanados de ésta convención colectiva b) el avenimien- to de los conflictos, dificultades y dudas que surgieren con mo- tivo del trabajo entre trabajadores y empresarios de carácter -

individual o colectivo, los acuerdos que sobre éstas cuestiones⁵⁸ lleguen a tomar las Comisiones Mixtas de Fábrica, deben serlo - siempre por voluntad de las dos delegaciones de trabajadores y empresarios.²²

Las Comisiones Mixtas reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, y cuyas resoluciones según la misma Ley señala "son obligatorias para las partes", siempre y cuando así - lo determinen, pudiendo ser ejecutadas ante las autoridades laborales son:

I.- Comisión Mixta para la participación individual de utilidades, la cual se encuentra reglamentada por el artículo 125 fracción I, de la ley laboral.

II.- Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que tiene fundamento legal en el artículo 153-I de la misma ley.

III.- Comisión Mixta para determinar la antigüedad de los trabajadores, fundamentada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 158.

IV.- Comisión de Seguridad e Higiene, que tiene su existencia legal en el artículo 509 de la citada Ley.

²² CUEVA MARIO de la Ob. Cit. p. 249 y 250

V.- Comisión Mixta para formular el reglamento --
Interior de Trabajo, sustentada en lo que dispone el artículo --
424 fracción I de la Ley.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social propo
ne que al constituirse las Comisiones Mixtas, se elabore un ---
reglamento interno, en el cual se especifiquen los criterios de
designación de sus integrantes, las suplencias de los mismos, -
la periodicidad de sus sesiones, sus facultades y su ámbito de --
competencia.

2.2 Origen y Desarrollo de las Comisiones Mixtas del Contrato⁶⁰ Colectivo del INFONAVIT.

La presión de la época impulsa a los seres humanos a actualizarse y a procurar adaptar su pensamiento a las necesidades del medio y a la evaluación de las cosas; pues la dinámica de nuestra vida nos obliga a observar una conducta mutante que sin menoscabo de los principios de dignidad y conciencia -- nos permita seguir subsistiendo.

En el seno de una humanidad en vías de organización colectiva, el individuo no tiene ya derecho a quedar inactivo, -- es decir el no buscar desarrollarse hasta el final de sí mismo; puesto que de su perfeccionamiento depende el de los demás en -- torno suyo. Sean cuales fueran las medidas adoptadas en ese sentido, hay que afirmar un punto capital y mantenerlo siempre; es que, en ningún caso, para cualquier fin que sea, pueden las -- fuerzas colectivas obligar al individuo a deformarse o a fal--- searse, es decir éstas ideas nos inclinan a pensar que la con-- ducta o voluntad de los seres humanos no pueden ejercerse más -- que con arreglo a una estructura jurídica y libre de elementos positivos.

En la dinámica del derecho obrero, el contrato -- colectivo de trabajo ha sido un factor regulador de las fuerzas concurrentes en las relaciones obrero-patronales: capital y tra-- bajo.

Si nos remontamos a la Edad Media, tendremos que ⁶¹ admitir que la organización colectiva de aquella época, es diferente sustancialmente en cuanto a su estructura, de ésta época y que las organizaciones actuales revisten características distintas, sin embargo la voluntad del hombre de asociarse profesionalmente y reglamentar sus condiciones de trabajo, puede decirse que no han cambiado, y que siempre se tradujo en el mejoramiento de esas condiciones de trabajo; de cuya voluntad se ha desprendido como consecuencia inmediata la paz o seguridad del centro de trabajo.

Por todas las razones aducidas y considerando que del resultado de la lucha social en México, existe huella fiel en los textos de los contratos colectivos y de mas convenios -- entre trabajadores y empresarios, pues ahí se encuentran plasmadas las conquistas que dentro de su mejoramiento colectivo o individual han logrado las organizaciones profesionales, por la acción de la fuerza sindical y entendiendo que la contratación colectiva no solamente representa un tipo de lucha, sino que -- esencialmente la fuente necesaria para encontrar las medidas -- adecuadas para la independencia económica y legal. Dicho en otra forma, los factores humanos, aún cuando evidentemente están sometidos a un orden social, deben como ocurre con la contratación colectiva ser así mismos sometidos a una cuidadosa disciplina legal.

La historia laboral del INFONAVIT, encuadra dentro ⁶² de éste orden de ideas se inicia en 1972, con la creación del - Sindicato Nacional de Trabajadores "STINFONAVIT" el cual busca desarrollar las relaciones laborales con la Empresa, formula un proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo en el cual se aglutinan por primera vez los intereses institucionales y los derechos de los trabajadores, ya bosquejados en los contratos individuales de trabajo con los que se dio inicio a las actividades del INFONAVIT.

En el primer Contrato Colectivo celebrado con la Empresa, se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán las actividades de sus empleados dentro del Instituto, se señalan la jornada, el horario, los derechos y obligaciones de los trabajadores y el patrón, las normas de seguridad e higiene en las áreas de trabajo y otras disposiciones semejantes, la protección a las madres trabajadoras, las mujeres embarazadas se establecen así mismo las medidas disciplinarias y el procedimiento para su aplicación.²³

Se destaca la creación del Sindicato Nacional como ente moral representativo de los intereses de sus agremiados, - el cual se constituye para actuar en la vida jurídica de las --

²³ Contrato Colectivo de Trabajo INFONAVIT 1973-1975, México

relaciones obrero-patronales en defensa de los derechos que le correspondan.

Como producto de ésta primera negociación colectiva se crean para beneficio de los trabajadores sindicalizados las Comisiones Mixtas, integradas por representantes del propio -- Sindicato titulares y suplentes y los representantes del patrón también titulares y suplentes, como organismos de consulta para otorgar mediante sus funciones específicas, algunas prestaciones de carácter económico y social en los términos señalados por el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo. Las Comisiones que se crean y que tienen su origen en la mencionada Ley laboral, - corresponde en primer término a la encargada de elaborar los - planes y programas de capacitación y adiestramiento en los --- cuales participan todos los trabajadores, como complemento de - ésta el Instituto se obliga a conceder a los trabajadores mediante la comisión correspondiente becas, que sirvan para lograr la superación profesional de los empleados que así lo soliciten.

Con la finalidad de acatar las disposiciones que - en materia de seguridad e higiene, establece la Ley Federal del Trabajo, se crea la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la - cual es de observancia general en todos los centros de trabajo del Instituto y su aplicación corresponde a la Comisión o Sub-- comisiones mixtas permanentes, las cuales tendrán como funciones

investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales, vigilar que se cumplan las medidas preventivas necesarias y colaborar con las instituciones correspondientes, en las campañas de educación higiénica y de salubridad y asistencia y en la aplicación de exámenes médicos a los trabajadores, llevando un registro de los mismos, se conviene en éste Contrato Colectivo la creación de la Comisión Mixta para la elaboración de los profesigramas y tabuladores para ubicar a cada trabajador en el nivel de salarios que le corresponde.

Durante el bienio 1975-1977 al celebrar el Sindicato y el Instituto el Contrato Colectivo de Trabajo las partes acordaron crear El Reglamento de escalafón, con la finalidad de que se regulen los movimientos administrativos relacionados con la ocupación de puestos vacantes, sustituciones y cambios de adscripción o categoría, así como permuta, los cuales se regirán por riguroso escalafón.

En este contrato colectivo se establece por primera vez en el Instituto "El Reglamento Interior", para normar de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales entre el Instituto y sus trabajadores.

Con la finalidad de aplicar las medidas disciplinarias que se señalan en el propio Reglamento Interior, se crea

"La Comisión Mixta Disciplinaria", señalándose así mismo que en las Delegaciones del Infonavit en los distintos Estados de la República, se crearon las Subcomisiones Mixtas correspondientes las cuales serán encargadas en su ámbito de competencia de aplicar las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento -- Interior.

En el bienio 1977-1979 se establece en el Contrato Colectivo la creación del Tabulador de sueldos, los programas y el catálogo de puestos del personal sindicalizado en el cual se detallan, las ramas de trabajo, puestos, sueldos que habrán de aplicarse en éste bienio de contratación, en el cual para su vigencia se registra ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De acuerdo a lo convenido con el Sindicato y el Instituto a través de la Comisión Mixta de Escalafón.

En el Contrato Colectivo de Trabajo que para el bienio 1979-1981 se firmará se crea en el mismo la Comisión Mixta para el otorgamiento de prestaciones médicas complementarias, concedidas a los trabajadores como una prestación adicional y que comprende entre otras, aparatos de prótesis, aparatos ortopédicos, ojos artificiales, prótesis dentales, renta de muletas o sillas de ruedas, aparatos auditivos, lentes de contacto o anteojos graduados con armazón. Esta prestación será aplicable para el trabajador, para su cónyuge o concubina e hijos,

siempre y cuando éstos beneficiarios dependan económicamente -- del propio trabajador. 24

Se crea la Comisión Mixta para el otorgamiento de créditos para la adquisición y reparación de automóvil y adquisición de bienes de consumo duradero, con la finalidad de financiar a los trabajadores en la adquisición de vehículos o enseres del hogar, a fin de apoyar la economía familiar.

En el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente al bienio 1981-1983, las partes acordaron crear la Comisión Mixta de Seguro Escolar, para normar el otorgamiento de ayuda escolar a los hijos de los trabajadores que cursen los estudios del preescolar hasta la carrera profesional, y que cumplieran 28 -- años de edad, siendo requisito que sean dependientes económicos del trabajador, condicionando el otorgamiento de ésta prestación, a los hijos de los trabajadores que fueran declarados incapacitados total o parcialmente de mas del cincuenta por ciento, por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y para aquellos hijos de trabajadores fallecidos.

Durante el bienio 1983-1985, El Contrato Colectivo de Trabajo señala que las partes estan de acuerdo en crear la - Comisión Mixta de Transporte, con la finalidad de regular el -- otorgamiento a los trabajadores de la prestación de "Ayuda de -

24 Contrato Colectivo de Trabajo INFONAVIT 1979-1981 México

Transporte " mediante la cual se llevó a cabo la implantación⁶⁷ - de un sistema de transporte al personal, establecido en diferentes rutas de recorrido, que permiten transportar a los trabajadores del Instituto de su fuente de trabajo, a lugares cercanos a sus respectivos domicilios y viceversa, procurando colaborar con las Autoridades correspondientes para evitar el uso indiscriminado de los automóviles y ayudar a que decrezcan los índices de contaminación ambiental en la ciudad. 25

Por lo que se refiere a los Contratos Colectivos - subsiguientes firmados entre el Instituto y el Sindicato de --- Trabajadores del Infonavit, correspondientes a los bienios --- 1985-1987, 1987-1989, 1989-1991, 1991-1993, 1993-1995, en ellos han quedado definidas hasta ahora las Comisiones Mixtas a que - hemos venido haciendo referencia, las cuales de acuerdo a lo - establecido por el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo y los Contratos Colectivos que les han dado origen, se encuentran integradas por representantes del patrón y del Sindicato, con - funciones específicas que les han sido otorgadas, las cuales se instrumentan por medio de los Reglamentos correspondientes, que fijan las funciones de éstos representantes patronales y sindicales, constituyéndose las Comisiones en órganos de consulta --

25 Contrato Colectivo de Trabajo INFONAVIT 1983-1985, México.

que de acuerdo a la propia Ley, carecen de facultades jurisdiccionales, las cuales han quedado reservadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Constituyente de 1917 decidió establecer, en -
diversas normas, las garantías que estimó esenciales para ase--
gurar la dignidad en el trabajo, la igualdad de oportunidades y
el acceso equitativo a los bienes militares y culturales. Lo -
hizo viendo hacia el futuro, pero de acuerdo con las necesida-
des y los instrumentos de aquella época, así las disposiciones
contenidas en el artículo 123 integran un conjunto de derechos
mínimos en favor de los trabajadores que habrían de ser amplia-
dos progresivamente.

Con el propósito de ofrecer medios de vida decoro-
sos a los trabajadores se pensó entonces que bastaba estipular
que en las negociaciones ubicadas fuera de las poblaciones, o
dentro de ellas, cuando ocuparan un número de asalariados mayor
de cien, los patrones tendrían la obligación de proporcionarles
habitaciones cómodas e higiénicas. Asimismo, se previó que éstos
podrían cobrar las rentas respectivas, siempre que no excedieran
del medio por ciento mensual del valor catastral de las viviendas.

La clase obrera ha considerado que la solución del
problema habitacional de los trabajadores constituye una condi-
ción indispensable para la elevación de su nivel de vida. Por -

tal motivo, las organizaciones sindicales lucharon durante ---
varios decenios porque se reglamentara adecuadamente la dispo--
sición relativa del artículo 123 Constitucional.

Finalmente, obtuvieron que se incluyera en la Ley
Federal del Trabajo un capítulo reglamentario de dicha fracción
constitucional, en el cual se consigna una fórmula que busca --
armonizar los derechos del trabajo con los del capital y los -
objetivos del crecimiento económico con los de la justicia social.

En la exposición de motivos de esa Ley se reconoce
que el mandato constitucional que nos ocupa, a pesar de que ---
sólo comprende a un número limitado de trabajadores, no ha te--
nido una realización satisfactoria durante su prolongada vigen-
cia. Esto debe atribuirse, en gran medida, a los obstaculos que
la mayoría de las empresas encuentran para afrontar en forma --
individual, las cargas económicas que supondría dotar de vivi--
endas a todos sus trabajadores. 26

En tal virtud, se establecieron diversas fórmulas
a fin de resolver gradualmente ese problema. Según la legisla--
ción vigente, las empresas que no dispusieran del número sufi--

26 EXPOSICION DE MOTIVOS; De la Iniciativa del C. Presidente de
la República, Sobre las Reformas a la fracción XII del Apartado
A" del Artículo 123 de la Constitución, México Diario Oficial de
la Federación 14-Febrero-1972.

ciente de casas para proporcionar a sus trabajadores, deberían celebrar, con éstos, convenios en los que habrían de establecerse las modalidades para el cumplimiento de las obligaciones respectivas. También se previó que, en tanto no se entregaran las habitaciones a los trabajadores éstos tendrían derecho a percibir una compensación mensual.

El sistema en vigor se apoya, pues, preferentemente en las relaciones obrero-patronales y permite que el cumplimiento del precepto constitucional vaya haciéndose efectivo mediante acuerdos entre las partes. Dentro de la redacción actual de la fracción XII del apartado A" del artículo 123 pareció conveniente esta solución, en vez del establecimiento de normas más rígidas que difícilmente hubiesen podido llevarse a la práctica.

El Gobierno de la República ha insistido reiteradamente en la necesidad de acelerar todos los procesos que concurren a una más justa distribución del ingreso, y a mejorar sustancialmente el bienestar de la población. Por esa razón, considera indispensable afrontar globalmente el problema de la vivienda e incorporar en los beneficios de una política habitacional a la totalidad de la clase trabajadora, independientemente de la dimensión de las empresas en que sus miembros laboran o de su ubicación geográfica.

Ello sólo es factible si se establece un sistema más amplio de solidaridad social, en el que la obligación que actualmente tienen los patrones respecto de sus propios trabajadores, sirva de base a un mecanismo institucional de financiamiento e inversión, de carácter nacional. Así será posible satisfacer, en el volumen y con la intensidad que se requiere, las demandas de habitación y facilitar al mismo tiempo, el cumplimiento de las obligaciones a cargo de las empresas.

La coexistencia de negociaciones dotadas de abundante disponibilidad de capital y poca mano de obra, con otras que poseen recursos financieros escasos y numerosos trabajadores las diferencias en los niveles de salario, la movilidad ocupacional, y la desigual distribución geográfica de los centros de producción, constituyen obstáculos muy serios para el adecuado cumplimiento de una política efectiva de vivienda, si ésta se aplica exclusivamente en el ámbito de cada empresa.

En cambio, la participación generalizada de todos los patrones del país hará posible la extensión de este servicio a la clase trabajadora en su conjunto, mediante la integración de un fondo nacional de la vivienda que otorgará préstamos al sector obrero para la adquisición, construcción, reparación y mejoramiento de sus habitaciones.

La operación de un fondo nacional no sólo permitirá

73
cumplir el objetivo que se propuso el Constituyente en 1917, --
sino que además facilitará a los trabajadores la adquisición en
propiedad de sus habitaciones y la integración de su patrimonio
familiar; los mantendrá al margen de las contingencias inheren-
tes a la situación económica de una empresa determinada, o al -
cambio de patrón y ampliará considerablemente el número de las
personas beneficiadas.

La realización de un plan semejante implica nece--
sariamente, la reforma del texto constitucional. Se propone ---
iniciar, de este modo, un nuevo y ambicioso mecanismo de soli--
didad social en favor de los trabajadores que opere mediante
el reparto de las cargas económicas y la generalización de las
obligaciones a escala nacional, en vez del sistema fragmentado
e individualizado que existe actualmente.

El Ejecutivo Federal se ha propuesto además cana--
lizar un volumen importante de recursos crediticios hacia este
fondo, con lo que se obtendrá la dotación inicial necesaria ---
para que el programa se lleve a cabo con la mayor celeridad. --
Asimismo el flujo creciente de aportaciones que reciba poste---
riormente permitirá multiplicar sus beneficios y extenderlo a -
sectores más necesitados, llevando así el mecanismo solidario a
diversas clases de la población y prologándolo de una a otra --
generación de mexicanos.

El plan comprende no sólo la construcción de viviendas, sino también la regeneración de las actuales y el mejoramiento permanente de las que en adelante se edifiquen, prevé tanto el aprovechamiento de las zonas ya urbanizadas como el desarrollo de otras futuras mediante la constitución de reservas territoriales. El organismo responsable de la ejecución de este programa podrá coordinarse, además, con otras instituciones públicas a fin de que, dentro de una política integrada, se amplíen los servicios municipales, se desenvuelvan armoniosamente las ciudades y se eviten, en lo posible, los traslados innecesarios de los trabajadores por largas distancias entre sus centros de trabajo y sus domicilios.

Un proyecto de esta magnitud permitirá asimismo crear fuentes adicionales de trabajo en los sectores más necesitados de la población. Se traducirá igualmente en una mayor demanda de artículos de consumo y alentará todas las actividades económicas, en particular las que se relacionan con la industria de la construcción. 27

Se ha considerado conveniente declarar de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, así se afirmará, en una institu-

27 "IDEM".

ción tan importante como la que se pretende crear, el espíritu de nuestra legislación laboral que busca la participación conjunta de las empresas y los trabajadores que vitalmente les atañe.

Dicha Ley reglamentaria regularía las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrían adquirir las habitaciones y crearía los organismos necesarios para que puedan resolverse, en la práctica, los problemas que habrán de presentarse. En particular los que suponen la coordinación, el financiamiento de los programas de construcción y su justa distribución entre las clases laborantes.

El artículo 6o. de la Ley del Instituto del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores establece: 28 Los órganos del Instituto serán: la Comisión de Vigilancia el Director General, dos Directores Sectoriales, La Comisión de Inconformidades y de Valuación y las Comisiones Consultivas Regionales.

Artículo 17. La Comisión de Vigilancia se integrará con nueve miembros designados por la Asamblea General. Cada una de las representaciones propondrá el nombramiento de tres miembros, con sus respectivos suplentes.

Los miembros de esta Comisión, no podrá serlo de

28 LEY DEL INFONAVIT, Diario Oficial de la Federación México

24 de abril de 1972.

la Asamblea General ni del Consejo de Administración.

La Comisión de Vigilancia será presidida en forma rotativa, en el orden en que las representaciones que propusieron el nombramiento de sus miembros, se encuentren mencionados en el artículo 6o.

Los miembros de la Comisión de Vigilancia durarán en su cargo seis años y serán removidos por la Asamblea General a petición de la representación que los hubiera propuesto. La solicitud de remoción que presente el sector, se hará por conducto del Director General.

En tanto se reúne la Asamblea General, los miembros de la Comisión de Vigilancia cuya remoción se haya solicitado, quedará de inmediato suspendidos de sus funciones.

Artículo 18. La Comisión de Vigilancia tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

I. Vigilar que la administración de los recursos y los gastos, así como las operaciones se hagan de acuerdo con las disposiciones de esta Ley y de sus reglamentos.

II. Practicar la auditoria de los estados financieros y comprobar, cuando lo estime conveniente los avaluos de --

los bienes, materia de operación del Instituto.

III. Proponer a la Asamblea y al Consejo de Administración, en su caso, las medidas que juzgue conveniente para mejorar el funcionamiento del Instituto, y

IV. En los casos que a su juicio lo ameriten, citar a Asamblea General.

La Comisión de Vigilancia dispondrá del personal y de los elementos que requiera para el eficaz cumplimiento de sus atribuciones y funciones.

Artículo 19. La Comisión de Vigilancia designará a un Auditor Externo que será Contador Público en ejercicio de su profesión para auditar y certificar los estados financieros del Instituto. El auditor externo tendrá las más amplias facultades para revisar la contabilidad y los documentos de la Institución y podrá sugerir a la Comisión de Vigilancia las modificaciones y reformas que a su juicio convenga introducir, poniendo a su disposición los informes y documentos que requiera el ejercicio de sus atribuciones y funciones.

Artículo 20. La Comisión de Vigilancia presentará ante la Asamblea General, un dictamen sobre los estados financieros de cada ejercicio social del Instituto, acompañado del

dictamen del auditor externo; para cuyo efecto les serán dados a conocer, por lo menos treinta días antes de la fecha en que se vaya a celebrar la Asamblea General Correspondiente.

Artículo 25. La Comisión de Inconformidades y de Valuación se integrará en forma tripartita con un miembro por cada representación, designados conforme a lo dispuesto por el artículo 16 fracción X de la presente Ley. Por cada miembro propietario se designará un suplente.

La Comisión conocerá, substanciará y resolverá los recursos que promuevan ante el Instituto, los patrones, los trabajadores o sus causahabientes y beneficiarios, en los términos del reglamento correspondiente y con sujeción a los criterios que sobre el particular, establezca el Consejo de Administración.

La Comisión conocerá de las controversias que se susciten sobre el valor de las prestaciones que las empresas estuvieren otorgando a los trabajadores, en materia de habitación, para decidir si son inferiores, iguales o superiores al porcentaje consignado en el artículo 136 de la ley federal del Trabajo, y poder determinar las aportaciones que deban enterar al Instituto o si quedan exentas de tal aportación. Una vez tramitadas las controversias en los términos del reglamento respectivo, La Comisión presentará un dictamen sobre las mismas

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

al Consejo de Administración, que resolverá lo que a su juicio proceda.

Artículo 26. Las Comisiones Consultivas Regionales se integrarán en forma tripartita y actuarán en las áreas territoriales que señale la Asamblea General. Su funcionamiento se - determinará conforme al Reglamento que para tales efectos ---- apruebe la propia Asamblea. 29

Artículo 27. Las Comisiones Consultivas Regionales tendrán las atribuciones y funciones siguientes:

I. Sugerir al Consejo de Administración, a través del Director General, la localización más adecuada de las áreas y características de las habitaciones de la región, susceptible de ser financiadas.

II. Opinar sobre los proyectos de habitación a financiar en sus respectivas regiones:

III. Las de carácter administrativo que establezca el Reglamento de las Delegaciones Regionales; y

IV. Las demás de carácter consultivo que les encomiende el Director General.

Artículo 28. En la Asamblea General, corresponderá emitir un voto a los representantes del Gobierno Federal, uno a los representantes de los Patronos. El Consejo de Administración en la Comisión de Vigilancia y en la Comisión de Inconformidades y Valuación, cada uno de sus miembros tendrá un voto.

2.4 Breve Estudio comparativo de las Comisiones del Contrato Colectivo del INFONAVIT, con los Contratos Colectivos de la UNAM y el IMSS.

La Universidad Nacional Autónoma de México fue creada por la Ley de 26 de Mayo de 1910 y se compone de cuatro preceptos que la definen e integran como institución de alta cultura;

Artículo 1o. Se constituye con el nombre de Universidad Nacional de México, un cuerpo docente cuyo objeto primordial será realizar en sus elementos superiores la de la Educación Nacional.

2o. La Universidad quedará constituida por la reunión de las Escuelas Nacionales Preparatorias, de Jurisprudencia, de Medicina, de Ingenieros, de Bellas Artes (en lo que concierne a la enseñanza de la arquitectura) y de Altos Estudios.

El gobierno federal podrá poner bajo la dependencia de la Universidad otros institutos superiores y dependeran también de la misma los que ésta funde con sus recursos propios, previa aprobación del Ejecutivo, o aquéllos cuya incorporación acepte, mediante los requisitos especificados en los reglamentos.

Artículo 3o. El Ministro de Instrucción Pública

y Bellas Artes será el Jefe de la Universidad; el Gobierno ⁸² de ésta quedará, además a cargo de un Rector y un Consejo Universitario.

Artículo 4o. "El Rector de la Universidad será nombrado por el Presidente de la República; durará en su cargo tres años; pero podrá renovarse su nombramiento para uno o varios trienios. Disfrutará el sueldo que se le asigne del presupuesto; será sustituido en sus faltas temporales por el Decano de los Directores de las Escuelas Universitarias, y su cargo será incompatible con el de Director o profesor de alguna de éstas."³⁰

En las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, generalmente se produce un derecho del trabajo superior al que establecen las leyes sociales, y esto se debe, naturalmente, a la lucha de clases que en forma franca y manifiesta o latente se genera en las relaciones tanto entre el capital y el trabajo como entre trabajadores y patrones.

En la UNAM, se presentaron conflictos laborales y se llevaron a cabo un movimiento huelguístico, que originaron la celebración de convenios y acuerdos entre la Universidad y sus trabajadores, como se podrá ver más adelante. Aquí nace el derecho del trabajo de carácter contractual.

³⁰ TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo
Ed. Porrúa S.A. México 1977 p. 581,582.

El examen cuidadoso de los acuerdos y convenios de que se trata, celebrados entre la UNAM y su personal administrativo y académico, revela claramente el establecimiento de -- algunas cláusulas que superan los textos constitucionales, --- laborales y estatutos universitarios. Consiguientemente, no sólo en la teoría, sino en la práctica social, se contempla el na--- cimiento de un nuevo derecho del trabajo de carácter contractual, en nuestra Universidad como ya se dijo: el objeto es mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones universitarias de naturaleza laboral. Este derecho del trabajo tiene mayor --- fuerza que la propia ley, porque es consecuencia directa de la lucha de clases y del derecho social que ilumina y fecunda estas relaciones, para el mejor desarrollo cultural de la UNAM y de - su proyección social en la República.

El 26 de febrero de 1973, se publicó en la Gasetta UNAM, la solución del primer conflicto laboral y huelguístico - con el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la UNAM y eñ STEUNAM (Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México) con una declaración conjunta de las partes, en la que se consignó expresamente el respeto -- mutuo a las normas de la Ley Orgánica de la UNAM, así como a - los principios de autonomía y libertad sindical, en realidad, - el convenio o contrato colectivo de trabajo o como se le quiera llamar, le puso fin al conflicto con el reconocimiento expreso

de tirios y troyanos, de que la Universidad es patrón y los que le prestan sus servicios como empleados, profesores e investigadores, son trabajadores; de manera que las relaciones entre --- ellos se rigen por el artículo 123 y por la Ley Federal del --- Trabajo", máxime que las opiniones de las autoridades adminis--- trativas del Trabajo y judiciales, Tribunal Colegiado de Cir--- cuito en Materia de Trabajo, ambas desacertadas, fueron total--- mente despreciadas y por encima de ellas se impuso la realidad y el artículo 123 consiguientemente la Teoría integral que lo - explica y difunde".31

El contrato Colectivo de Trabajo firmado por la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad, (STUNAM), para el bienio 1993-1994, señala en el Título Quinto, Capítulo I, cláusula 95, Integración de las Comisiones Mixtas, se integran las siguientes Comisiones Mixtas:

- a) Comisión Mixta de Conciliación
- b) Comisión Mixta de Admisión
- c) Comisión Mixta de Escalafón
- d) Comisión Mixta de Tabuladores
- e) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad
- f) Comisión Mixta de Supervisión de centros de Desarrollo Infantil (CENDI'S)
- g) Comisión Mixta de capacitación y Adiestramiento

31 TRUEBA URBINA alberto, Ob. Cit. p. 603

h) Comisión Mixta de Regularización

85

i) Comisión Mixta de Tiendas de Autoservicio
UNAM en los términos de la Cláusula Transitoria
Trigésimo Tercera.

Las demás que de común acuerdo fijen la Universidad y el Sindicato.

Cláusula 96, Representantes ante las Comisiones Mixtas. Conforme a las atribuciones de los órganos bilaterales paritarios, Universidad y Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus representantes respectivos para integrar las Comisiones Mixtas, así como para sustituirlos en cualquier momento, la sustitución deberá notificarse con --- ocho días de anticipación a la fecha en que empiece a fungir el nuevo representante.

Cláusula 97, Recursos materiales de las Comi---
siones Mixtas. La Universidad se obliga a proporcionar al per--
sonal, local, mobiliario y enseres necesarios para el funciona-
miento de las Comisiones Mixtas que tengan carácter permanente.

Cada una de estas Comisiones Mixtas a que hemos
hecho mención, se rigen por sus respectivos reglamentos en el -
cual se establece la integración, las funciones, y la operación
de cada una de ellas, todo ello de acuerdo a lo que señala el -

artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que no es motivo del estudio de ésta tesis analizar detalladamente las -- funciones específicas de las mismas, a manera de comparación -- hemos hecho referencia de ellas, en el supuesto de que el lector de éste trabajo tuviera el interes particular de conocerlas, se sería recomendable recurrir a los Contratos Colectivos existentes en la UNAM.³²

La idea del Seguro Social, es producto de la -- vida contemporánea. Una vez más tenemos que decir que la concepción individualista de la sociedad y el derecho no podía admitir la idea del seguro social; esta institución aparece cuando la Sociedad se concibe como un todo armónico y cuando la idea de solidaridad priva sobre los intereses individuales y el -- egoísmo de los hombres: En el mundo individualista, cada hombre debe forjar su destino y la Sociedad, el Estado y el derecho -- tienen la obligación única, de asegurar a cada hombre el libre ejercicio de su libertad natural, sin más límites que la idéntica libertad de los demás; la Sociedad y el estado, influidos -- por el pensamiento cristiano, se creían además, con el deber -- moral de ayudar a los necesitados, mediante instituciones de -- beneficencia y asistencia pública; en este mundo, no cabía la idea del seguro social. Los sociólogos, juristas y estadistas -- del último cuarto de siglo XIX contemplaron la difícil condición de los trabajadores viejos o desvalidos y comprendieron que la

32 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1993-1994

Universidad Nacional Autónoma de México. p. 91,92.

grandeza de una Nación no puede ser plena, en tanto los hombres miren con espanto hacia el futuro y vivan en la miseria sus últimos años. El seguro social nació en consecuencia de algunas reflexiones, que implicaron un cambio transcendental en la filosofía política y social: El hombre cumple su misión en la sociedad y en la vida cuando desarrolla, en la medida de sus fuerzas y en tanto las conserve, una labor útil y honesta; nada más se le puede exigir; y cuando la adversidad o la vejez le impiden continuar trabajando, la Sociedad, el Estado y el derecho tienen la obligación de acudir en su ayuda. Por otra parte, el hombre que trabaja para una empresa, le entrega toda su energía de trabajo y tiene derecho a obtener de ella los medios para conducir una existencia digna, en el presente y en el futuro. Finalmente, el hombre está expuesto a los inevitables riesgos que imponen el reino de la naturaleza y la vida social; la organización jurídica de la Sociedad no puede ignorar ese dato, por lo que debe crear el sistema que ayude al hombre a reparar las consecuencias de estos riesgos; ellos son la muerte, la vejez, la invalidez, la desocupación, o resumido en una fórmula todos los acontecimientos que privan al hombre y su familia de la posibilidad de obtener un salario que les permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana. Estas reflexiones obraron la transformación del pensamiento jurídico y social: En oposición a la concepción individualista de la Sociedad; surgió la idea de la solidaridad social, o si -

quieren emplear las viejas palabras de la Revolución Francesa, a las nociones de libertad e igualdad, se agregó la idea de -- fraternidad, que estuvo dormida durante todo un siglo. La idea individualista de la empresa, según hemos revelado en diferentes ocasiones, se substituyó por la concepción institucional de la misma y de acuerdo con ella, la empresa debe ser una institución con fines y propósitos sociales y con derechos y obligaciones -- para el Capital y el Trabajo; de la misma manera, hemos dicho, que la empresa, para subsistir, debe asegurar la reparación y reparación y reposición del Capital, también ha de reparar y -- sostener el Trabajo; con mayor razón a éste, pues una concepción humanista de la Sociedad y del derecho tiene por mira necesaria a la persona humana. 33

Instituto Mexicano del Seguro Social, la fracción XXIX, reformada, del artículo 123, considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

La mencionada disposición constitucional fué -- reglamentada en la Ley del Seguro Social expedida en el año de 1942, creando el Instituto Mexicano del Seguro Social; en la -- inteligencia de que la seguridad social, por ahora, no es un --

33 CUEVA mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo T.II Ed. Porrúa S.A. México 1949 p.p. 187,188.

servicio público, sino un servicio social en razón de la integración de la persona obrera en el todo social, aunque su finalidad es extender su beneficio a toda clase de trabajadores, a los llamados asalariados y no asalariados, porque a la luz de la teoría integral todos los prestadores de servicios en la Industria, en el Comercio o en cualquier actividad, deben gozar de la seguridad social, en cuya protección quedan comprendidos los -- trabajadores no asalariados. 34

los riesgos que cubre la ley del Seguro Social, son los siguientes: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Accidentes o enfermedades de trabajo); enfermedades no profesionales y maternidad; Invalidez, vejez y muerte; y --- Cesantía en edad avanzada. La Ley del Seguro Social adopta los conceptos de accidente y enfermedad que define la ley Federal - del Trabajo, así como los riesgos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o viceversa.

Los órganos del Instituto Mexicano del Seguro -- Social son:

- a) La Asamblea general
- b) El Consejo Técnico

34 Cfr. TRUEBA BUENFIL Fernando La Seguridad Social de los Trabajadores no Asalariados, México, D.F. 1969 (Tesis Profesional).

- c) La comisión de Vigilancia; y
- d) El Director General

90

La autoridad suprema del Instituto es la Asamblea General, que se integra por treinta miembros designados, diez - por el Ejecutivo Federal, diez por las organizaciones patronales y diez por las organizaciones de trabajadores. Los miembros de la Asamblea durarán en su cargo seis años, pudiendo ser reelectos.

El consejo Técnico es el representante legal y el administrador del Instituto, y está integrado por doce miembros; uno de los sectores representativos de los obreros y patrones - que constituyen la Asamblea, propondrá dos miembros propietarios y dos suplentes, y los representantes del Estado, dos propietarios y dos suplentes, los cuales durarán seis años en el cargo y pueden ser reelectos.

El Director general es nombrado por el Presidente de la República, la designación deberá recaer en un mexicano por nacimiento, de reconocida honorabilidad y capacidad técnica y solo podrá ser destituido por causas graves y mediante una -- investigación en que se oiga su defensa. 35

Las relaciones laborales entre los trabajadores

35 Cfr. La Seguridad Social en México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 1964 p.

del Instituto Mexicano del Seguro Social, y sus autoridades se rigen por lo dispuesto en el Artículo 123 Constituciona, apartado "A, y para normarlas celebran Contratos Colectivos mediante los cuales se sientan las bases para el desarrollo armónico de las mismas. 36

Las Comisiones Mixtas acordadas por las partes - en la firma del Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente a 1993-1994, son:

- a) Comisión Nacional Mixta de Becas
- b) Comisión Nacional Mixta para la calificación y selección de puestos de confianza "B
- c) Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- d) Comisión Nacional Mixta de escalafón.
- e) Comisión Nacional Mixta de Infectocontagiosidad y emanaciones radioactivas.
- f) Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene.
- g) Comisión Nacional Mixta Disciplinaria.
- h) Comisión Nacional Mixta de Jubilaciones y Pensiones.
- i) Comisión Nacional Mixta de Pasajes.
- j) Comisión Nacional de Protección al salario.

36 Contrato Colectivo de Trabajo 1993-1994. Instituto Mexicano del Seguro Social. México 1994.

- k) Comisión Nacional Mixta de Resguardo Patrimonial, Integración, Organización y Funciones.
- l) Comisión Nacional Mixta de Ropa de Trabajo y Uniformes.
- ll) Comisión Nacional Mixta de selección de Recursos Humanos.
- m) Comisión y Comités del establecimiento, ampliación o Reubicación de Tiendas.

Para su adecuado funcionamiento las Comisiones - Mixtas a que hemos hecho referencia, las partes determinaron se elaboraran los Reglamentos correspondientes en donde se establece el número de integrantes de cada una de las comisiones, tanto del Instituto Mexicano del Seguro Social como del Sindicato, asimismo se regula el funcionamiento operativo y la periodicidad de sus reuniones etc.

Con la finalidad de ampliar los conocimientos de los interesados en éste pequeño trabajo de tesis, se deberán -- consultar los orígenes de las relaciones laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social y sus Trabajadores así como la historia contractual. A manera de referencia comparativa para los -- efectos de este trabajo hemos hecho sólo una enunciación de las Comisiones Nacionales Mixtas que forman parte de la relación -- contractual en el IMSS.

CAPITULO 3. NATURALEZA JURIDICA DE LAS
COMISIONES EN EL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO DEL INFONAVIT.

93

3.1 Artículo 123 Constitucional.

En memorable sesión del 23 de enero de 1917 se -
discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el
texto del Artículo 123, como parte integrante de la Constitución
social bajo el rubro del Trabajo y la Previsión Social con ga--
rantías sociales para los trabajadores, frente a la Constitución
Política, con otro capítulo formado con las garantías indivi---
duales y la organización de los poderes públicos: Legislativo,
Ejecutivo y Judicial, que integran el moderno Estado Político.

Independientemente de las normas de carácter so-
cial que le imponen al Estado político atribuciones sociales, -
los preceptos del artículo 123 estructuran el estado de derecho
social y forman el derecho del trabajo y la previsión social.³⁷

El Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 5
de febrero de 1917, creador del derecho del trabajo y de la ---
previsión social fué el primer estatuto fundamental de éste tipo

37 TRUEBA URBINA Alberto Nuevo Derecho del Trabajo Ed. Porrúa S.A.
México 1975 p. 104

en el mundo, por su contenido, ausencia y fines: originó el nacimiento del derecho social en la Constitución y como parte de éste el propio derecho del trabajo y de la previsión social, el derecho agrario y el derecho económico para regular las actividades del estado burgués en favor de los débiles así como sus correspondientes disciplinas procesales. A partir de su vigencia se extendieron las bases constitucionales del trabajo y la previsión social, en las leyes laborales de toda la República.

En cumplimiento del originario artículo 123 Constitucional, en todos los Estados de la República se expidieron leyes del trabajo con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo: de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, empleados privados y públicos, el contrato de trabajo, individual y colectivo, de los menores, la jornada y descansos legales, salario, participación de utilidades, higiene y seguridad y prevención de accidentes, Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el artículo 123 enfrenta a los factores de la producción, trabajo y capital, reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases, los trabajadores y propietarios de los bienes de producción. Las normas jurídicas fundamentales sólo favorecen y protegen al factor trabajo es decir a todos los

que integran la clase trabajadora: son disposiciones proteccionistas y reivindicatorias, de carácter social en favor de los trabajadores, porque los derechos del capital son de naturaleza patrimonial. El artículo 123 es pues, un derecho de clase o instrumento de lucha que tiene por objeto, en primer término, compensar las desigualdades entre dos clases sociales, protegiendo el trabajo, y mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a éstos cuando se alcance la socialización del capital, por ello la única clase auténticamente revolucionaria, es la que integran los proletarios. 38

En general todas las disposiciones sociales del artículo 123, son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera, la aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

El artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general aplicable por supuesto, a todas las personas humanas que presten a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio. NO ocurrió con nuestro precepto laboral como en otros países, en el que el derecho del trabajo originalmente era una ley tuitiva del obrero industrial para extenderse después a otros trabajadores. Por esto se habla del tránsito del derecho industrial al

38 TRUEBA URBINA Alberto, Ob. Cit. p. 111 y 112.

derecho del trabajo y de éste al derecho de la actividad profesional, así como también de su universalización y de su absorción por el derecho de seguridad social. El derecho mexicano del trabajo, en su contenido, no sólo es un estatuto fundamental de lucha contra el capitalismo y colonialismo interno y regional.

Nuestro derecho del trabajo tiene más de setenta años de vida, no obstante su edad es aún joven incomprendido en toda su generosidad y grandiosidad; es no sólo un estatuto proteccionista y nivelador de todo aquel que presta un servicio a otro, o que vive de su esfuerzo humano, material o intelectual, como opinan todos los juristas del mundo y de México, sino esencialmente reivindicatorio de los trabajadores, del proletariado o de la clase obrera. Por tanto nuestro derecho del trabajo es diferente, del derecho del trabajo en todo el mundo en cuanto a su naturaleza reivindicatoria que en el porvenir transformará la sociedad burguesa, en una nueva sociedad en la que no exista la explotación del hombre por el hombre y porque es el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica; por otra parte las leyes reglamentarias del artículo 123, las antiguas y las nuevas, como producto del régimen capitalista, sólo contemplan las normas proteccionistas y dignificadores que tienen por objeto elevar el nivel económico y el respeto a la persona humana del traba-

jador para que alcance su dignidad de hombre, expresión limitada que permite la subsistencia del régimen de explotación y es la que ha seguido hasta hoy la jurisdicción burguesa a través de la jurisprudencia, así como nuestros tratadistas de derecho del trabajo. 39

Los hombres que participaron en el congreso Constituyente de Querétaro en 1917, establecieron las bases de una nueva teoría constitucional, cuando revolucionariamente aceptaron la declaración de derechos sociales del obrero y del campesino, como decisiones políticas y fundamentales del pueblo de México. Los moldes tradicionales fueron desquebrajados por la explosión de las fuerzas sociales oprimidas durante la prolongada dictadura de Porfirio Díaz; y de ésta manera, el cambio social aconteció en el país, operó en el orden jurídico una transformación de la más alta importancia: las constituciones que estructuraron el régimen individualista y liberal burgués del siglo XIX cedieron el paso a las constituciones del siglo XX, que vinieron a garantizar las libertades del hombre, en una nueva concepción de la vida social frente a la fuerza ciega de la economía. Hasta ese momento el hombre permanecía jurídicamente encerrado en sí mismo, como un supuesto motor autónomo ajeno a las vicisitudes del medio social, la convulsión de los hechos y de los derechos, las realidades y las experiencias, mostraron

39 TRUEBA URBINA Alberto Ob. Cit. p. 132

un panorama distinto, el hombre ha de realizarse en función de los demás hombres y está permanente unido al destino de sus semejantes; las fuerzas económicas no pueden tolerarse en la medida que permiten a los hombres pisotearse entre sí, en un libre juego competitivo sin límite ni fin. 40

La incorporación de los derechos sociales en la Constitución Política, particularmente de los derechos del trabajador, alienta una doble consideración: como proceso histórico-político que exige evaluar la acción de las fuerzas transformadoras, las causas eficientes que influyeron en el Constituyente y que lo obligaron a dictar la Constitución como es, y como proyección de los primeros principios, apreciación de los resultados de la acción constitucional, su desenvolvimiento y su ejecución.

En cuanto a la primera consideración el mérito - del Congreso de Querétaro, y es un deber insistir consistió en reflejar en el orden jurídico constitucional, la manera especial de ser, propia del pueblo mexicano, frente al juego inegable de la lucha de clases, común denominador de los pueblos contemporáneos que han deseado conservar de alguna forma, los sistemas demo-liberales o demo-capitalistas del siglo XIX y XX.

40 ALVAREZ DEL CASTILLO Enrique El Derecho Latinoamericano del Trabajo T.II, Ed. UNAM, 1974 p. 11.

Por cuanto a la segunda consideración el Constituyente proyectó en el artículo 27 de la carta fundamental, la concepción de un derecho de propiedad como derecho función social, la reasunción por la nación de sus derechos, sobre los recursos naturales del territorio, la facultad de regular su aprovechamiento a fin de hacer una distribución equitativa de la riqueza pública, los principios y métodos de la propiedad y de la reforma agraria, la nacionalización de los bienes del subsuelo y la mexicanización de nuestro desarrollo económico, y en el artículo 123 de la propia carta, proyectó la protección imperativa del trabajo humano, que elevó a la categoría de derecho natural y negó definitivamente que los derechos del capital, de las fuerzas económicas sean parte integrante de los derechos del hombre; sintetizó los derechos de los trabajadores frente al capital y frente al Estado, y consecuentemente, exigió la democratización ya no sólo de la vida política, sino de la empresa y la vida económica del pueblo mexicano. La teoría constitucional resolvió en beneficio de los derechos sociales, el nuevo derecho agrario, el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, la pugna entre lo económico y lo social, y los definió como instrumentos permanentes de integración y reestructuración de la vida económica, social y cultural del país.⁴¹

41 ALVAREZ DEL CASTILLO Enrique, El Derecho Latinoamericano del Trabajo Tomo II p. 12 y 13.

La naturaleza jurídica de las Comisiones en el --
Contrato Colectivo, encuentran su fundamento y existencia legal,
en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo que establece -
que el Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilio de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque.
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra indeterminada.
- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de los salarios.
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley; y
- X.- Las deudas estipulaciones que convengan las partes.

El artículo 392 señala: En los Contratos Colectivos podrá establecerse la organización de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación

y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

La cláusula 98a del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el Infonavit establece: las partes crearan las Comisiones Mixtas que deriven de la ley, del presente contrato y de su Reglamento, teniendo las funciones que las leyes y Reglamentos aplicables en la materia fijen y los que las partes acuerden.

El Instituto y el Sindicato, tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus respectivos representantes para la integración de esas comisiones, cuyas resoluciones se declaran obligatorias en los términos del artículo 392 de la Ley.

3.2 Ley Federal del Trabajo 1931.

102

La Ley Federal del Trabajo fué expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial el 28 del mismo mes y año y entro en vigor el día de su publicación.

La teoría de la ley se precisa en la exposición de motivos en los términos siguientes:

1.- Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo, cierto es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias no pueden sustituir indefinidamente a la Ley. Es indispensable que, tanto empresarios como trabajadores conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las

reglas formadas inconcientemente por las fuerzas sociales que -
al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

Cualesquiera que sean las desventajas que la --
norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la acti
vidad social, es indiscutible como lo han hecho notar un eminen
te Jurista contemporaneo. "Que ella es la única que consigue la
certeza de una situación para cada cual, y esa seguridad es en
si misma una inapreciable bien cultural."

2.- El gobierno actual por su origen y por su -
convicción, no puede formular la ley que norme la actividad del
capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector
para los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución que -
se trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección --
definida a éste respecto y a la sombra de las bases consagradas
en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado -
definir y afianzar un conjunto de derechos, que el gobierno ---
emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa
de las clases trabajadores, no puede desconocer.

El proyecto de la Ley elaborado por la Secretaría
de Industria, Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos del -
artículo 123, e interpretando su espíritu, respeta las consquis
tas logradas por la clase trabajadora y les permite otras.

3.- Sin embargo debe tenerse presente que el -- interés del trabajador, por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación del trabajo, tam-- bién lo está el interés social que abarca otras energías no -- menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de aten-- ción. Preciso es conocer su debida importancia a los intereses de la producción tan íntimamente ligados a la prosperidad na-- cional y tan necesarios para multiplicar las fuentes del traba-- jo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar del -- trabajador.

En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico producen el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.

4.- El respeto a la realidad nuestra, y la ade-- cuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias y peculiares de nuestro ambiente, han sido la principal preocupación en la preparación del proyecto, de una manera especial se ha buscado conservar aquellas disposiciones de las leyes de los Estados, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, -- cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica así como las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas -- establecidas por los tribunales del trabajo, buscándose sólo la

coordinación de todos esos elementos dispersos en nuestro derecho obrero. 42

En el proyecto de ley que se analiza se mencionan como hechos interesantes:

Que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la Jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos los laudos usando la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de este derecho.

Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave, puede tratarse no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, la jornada o los procedimientos establecidos en contratos anteriores

42 Cfr. SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO. Proyecto de Ley Federal del Trabajo Edición Oficial México, 1931. p. IX, XII, XXXVII, XXXIX.

o sancionados solamente por el uso. Por mucho tiempo quedo encomendado este tipo de conflictos a las clases mismas la defensa de sus derechos e intereses, y éstas apelaron bien a la huelga, el arma obrera o bien al paro, el arma patronal. El arbitraje - primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno como medio para la resolución de éstas controversias que --- alteran grandemente la paz social, pero la institución del --- arbitraje en cuestiones obreras a planteado un grave problema - jurídico. Los conflictos obreros de naturaleza económica no --- pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de dere-- cho, el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos -- teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con la función de administrar justicia en forma conmutativa sino que inter---- viene para distribuir por via de autoridad, lo que a cada uno - de los partícipes en la producción les corresponde, lo que ---- antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

El conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta. Su origen puede ser la violación de una ley o de un ---- contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir, en éste caso las partes pueden no -- someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción Constitucional, pero sólo por lo que se refiere al es--

establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedarán, no obstante, sujetas a la jurisdicción del tribunal para que éste aprecie la responsabilidad derivada del incumplimiento de una obligación preexistente.

La reglamentación del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo la voluntad de los interesados, puede crear otros derechos o ampliar los reconocidos en la Ley. De más está decir, por lo tanto, que mientras la promulgación de la Ley del Trabajo automáticamente derogará todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables a los trabajadores, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable. 43

En relación a la libertad sindical, desde su expedición la Ley de 1931, la doctrina mexicana llegó a la conclusión de que el principio de la libertad sindical contiene grandes dimensiones: una primera, que es la libertad para la formación, la vida y la acción de las organizaciones sindicales, la cual, a su vez se extiende a la libertad frente al Estado y a la libertad frente al capital, y cuya naturaleza es individual en lo que concierne al derecho de los trabajadores para formar los sindicatos, y colectiva en cuanto se refiere a la vida y a

43 SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO. Ob. Cit.

la acción de los organismos sindicales ya constituidos; y una - segunda, que es la libertad humana frente a los sindicatos, de naturaleza esencialmente individual, pues es un derecho de cada trabajador.

La libertad sindical frente al Estado fue el --- primer objetivo de la lucha de los trabajadores, pues en tanto no se reconociera su existencia y se suprimiera la legislación represiva, la vida y la acción de los sindicatos eran un imposible. Lentamente fueron precisándose e imponiéndose los diferentes matices de este primer aspecto de la libertad sindical hasta su terminación ejemplar en la nueva legislación. La lectura de la Exposición de motivos y de los preceptos contenidos en el capítulo segundo del título séptimo de la ley, pone de manifiesto que los autores del proyecto tuvieron a la vista la evolución histórica de nuestro movimiento sindical, y que consultaron los principios del derecho internacional del trabajo contenidos en las conclusiones a que llegó la Conferencia Regional Americana de los Estados miembros de la O.I.T. celebrada en México en el - año de 1946. La Carta Internacional Americana de Garantías ---- Sociales, aprobada en Bogotá en 1948, y los Convenios de la --- Organización Internacional del Trabajo.

La libertad sindical frente al Estado tiene como punto de partida la libre formación de los sindicatos. Este --- aspecto de la libertad sindical, además de la norma contenida -

en la declaración de derechos sociales, está consignada en el artículo 357 de la nueva ley: Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

La redacción transcrita expresa claramente que la libertad para la formación de los sindicatos corresponde originalmente a cada trabajador, por lo que es un derecho individual o personal, razón por la cual, y como efecto consecuente con su naturaleza, afirma el precepto que la autoridad no puede imponer su previa autorización esto es, el poder público no puede estorbar ni impedir el libre ejercicio del derecho. No deja de ser interesante el dato de que el antecedente inmediato del precepto es el artículo 234 de la Ley de 1931, lo que quiere decir que el reconocimiento amplio y expreso de la libertad sindical frente al Estado se realizó en nuestro derecho, dieciocho años antes de que la Organización Internacional del Trabajo pudiera ocuparse del problema. Es igualmente importante consignar que la disposición mexicana se reflejó en el punto primero de la Resolución sobre la libertad sindical de la ya citada Conferencia de México, de 1946. 44

44 CUEVA MARIO De la. Derecho Colectivo Laboral.
Ed. Porrúa S.A. México 1946 p.

En cuanto a los antecedentes de las Comisiones -- Mixtas, como ya se menciona dentro del Subcapítulo 2.1 de éste -- trabajo funcionaban en las incipientes empresas los llamados --- Consejos de Empresa como medios para afianzar la armonía dentro de las empresas, a la vez que significaban el lazo de unión --- entre el patrón y el sindicato, sin embargo en la legislación -- laboral para sustituir a éstos consejos, se estableció en el --- artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo que nos ocupa, que las partes podrían libremente estipular la formación de Comisiones - Mixtas a las cuales se fijarían en cada caso las funciones que - se estime conveniente asignarles estableciéndose así que la for- mación de éstas Comisiones Mixtas es por ende potestativa y queda al libre arbitrio de las partes la determinación de las funciones que han de desempeñar, lo que quiere decir que pertenecen todavía al grupo de reivindicaciones de la clase trabajadora, que por no ser acogidas por el legislador, queda reservada al campo de la - lucha de clases.

El significado histórico de las comisiones mixtas las cuales surgieron como lo hemos venido desarrollando en los llamados consejos de empresa, como organismos de colaboración = entre los patrones y los trabajadores, para preservar las fuentes de empleo adaptandolas a las cambiantes condiciones de la - época, en la cual se desenvolvía la industrialización que marcaría el despegue de las nuevas potencias mundiales, dando origen

a la contratación colectiva mediante la cual los intereses individuales de los trabajadores quedaban inmersos, en los derechos colectivos tutelados por estas nuevas disposiciones legales, mediante la cual las organizaciones sindicales buscaban alcanzar beneficios mayores a los establecidos por la Ley Federal del Trabajo, a favor de sus representados. Las comisiones mixtas a las cuales se refiere el artículo 392 de la Ley, sirvieron de vínculo de unión entre los patrones y los trabajadores, permitiendo el desarrollo de las relaciones laborales, las cuales a la postre han significado mayores beneficios a la clase trabajadora y han fortalecido los lazos de unión entre la empresa y los sindicatos.

Con el transcurso del tiempo las comisiones mixtas se han constituido en tribunales administrativos internos, de buena fé, para la resolución de múltiples conflictos entre trabajadores y empresas, con su participación constituidos en organismos mixtos integrados por representantes de los patrones y los trabajadores, mediante sus resoluciones de carácter arbitral han sido resueltos muchos problemas que de no ser sometidos por las partes a las comisiones mixtas, en los términos establecidos por los contratos colectivos, hubieran dado margen a verdaderos conflictos laborales los cuales al estallar produciran un desequilibrio entre los distintos factores de la producción.

La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de producción hasta alcanzar la socialización de los mismos. Por su trascendencia se reproduce la parte esencial de la iniciativa del Presidente de la República, que se relaciona con el aspecto proteccionista del artículo 123 y que a la letra dice:

En la historia de nuestro derecho del trabajo se pueden señalar tres grandes momentos: el primero se dió en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento -

fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la --
Constitución; se inició con la legislación de los Estados y --
culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de -
los momentos está constituido por los treinta y siete años que
acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo; si la Declaración
de Derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la
grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo
deben estar tranquilos porque su obra ha cumplido brillante y -
eficazmente la función a la que fué destinada, ya que ha sido y
es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía
nacional y la elevación de las condiciones de la vida de los --
trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su
regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los
beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores
por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas -
para el trabajo de las mujeres y de los menores, la considera--
ción de algunos trabajos especiales como la actividad ferroca--
rrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los prin--
cipios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la ---
afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga,
la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contra--
tación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación
y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, ----
hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango -

que le corresponde en el fenómeno de la producción.

114

A su vez, las libertades de coalición sindical y de huelga, permitieron a la organización, cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones colectivamente, en la mayoría de los cuales se han obtenido beneficios superiores a los previstos por el legislador de 1931.

Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque violaría el espíritu que anima el artículo 123. Al redactarse el Proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les com-

paró y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el Proyecto no se colocó por encima de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más próspera y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario el Proyecto se colocó en el grado más reducido dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consiguados en la Ley.

Motivo de especial preocupación ha sido la cuestión relativa a la transformación de las empresas y a la consiguiente utilización, que debe realizarse periódicamente, de maquinaria nueva y de procedimientos nuevos para la producción. Como no era posible establecer normas fijas y rígidas se establece el principio que no está consignado en la legislación vigente, de que los trabajadores y las empresas podrán convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria

nueva, y cuando no sea posible llegar a un convenio, el Proyecto, a fin de facilitar la solución del problema crea un procedimiento breve, que permitirá a las empresas obtener en las Juntas de Conciliación y Arbitraje la solución rápida de los problemas.

Algunas de las disposiciones del artículo 123 no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Constitución, no han podido cumplirse, de manera especial el precepto que impone a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. A reserva de ocuparnos nuevamente de esta cuestión, al analizar el capítulo respectivo del Proyecto, debe decirse, desde ahora, que las normas constitucionales que imponen la obligación están vigentes, aún en ausencia de reglamentación, por mandato del artículo 90, transitorio de la Constitución. Además, los gobiernos, obligados por disposición expresa de la misma Constitución a cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en ella, no pueden demorar indefinidamente la expedición de las normas reglamentarias que faciliten la solución de este problema. 45

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de

1931. Pero tuvieron conciencia de mutaciones de la realidad -- mexicana que precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aun constitucionales; esto es, la ley del trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea tantas veces repetida, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico en cambio permanente, y siempre inconcluso; o como diría un --- marxista: el derecho del trabajo, supraestructura de la econo--- mía, tendría que seguir las mutaciones de ésta, para no perecer.

Dentro de este orden de ideas, en el año de 1973 se reformó la Ley, con el propósito de crear principios e ins--- tituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado al derecho del trabajo su verdadera dimensión: ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre traba--- jadores y patronos, sino que penetra definitivamente en la --- economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y conve--- nientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y el otorgamiento de créditos a interés moderado.

La influencia creciente de la mujer en la vida - nacional y universal, determinó al poder ejecutivo en el año de

45 TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo
Ed. Porrúa S.A. México, 1975 p. 191 a 194.

1953 a dirigirse al poder revisor de la Constitución proponiendo la reforma del artículo 34 de la Carta Magna, a efecto de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consignó en el artículo cuarto de la Constitución la igualdad plena del hombre y de la mujer y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de población, en la de Nacionalidad y naturalización y en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral se relacionan con la defensa a la maternidad.

Finalmente, en el año de 1975 y en virtud de la trascendencia económica adquirida por algunas ramas de la industria, así el caso de la celulosa y el papel, se adicionó la fracción XXXI del apartado "A del artículo 123, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales.

El proceso de formación de la Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra del gabinete, ni tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y

otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sinceramente la erradicación de la miseria.

La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en lo que exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constatemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.⁴⁶

En relación a las Comisiones Mixtas, la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala en su artículo 392, en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias. La misma ley laboral señala en sus comentarios: Las comisiones de trabajadores y empresarios

⁴⁶ GUERRERO EUQUERIO Manual Derecho del Trabajo,
Ed. Porrúa 1981 p. 951

pueden crear conjuntamente normas que logren un mejor equilibrio entre los factores de la producción, y las resoluciones de las mismas podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando no sean inferiores al derecho objetivo social consignado en la legislación del trabajo.

Han transcurrido 63 años desde la publicación de la primera Ley Federal del Trabajo, el 28 de Agosto de 1931, se han sucedido reformas trascendentales que han ido proyectando los avances de la legislación laboral, en consonancia con la evolución política, económica y social de México.

Es interesante destacar que ya en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se encontraban plasmadas las instituciones fundamentales del derecho del trabajo mexicano, reglamentado aunque no en su totalidad los principios de Justicia social del artículo 123 constitucional.

También se incluyeron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales jurisdiccionales para resolver los conflictos laborales, con la peculiaridad de su integración tripartita, que se ha adoptado después en otros organismos de carácter social. Y las normas de Procedimiento laboral comprendiendo los procedimientos ordinarios y los relativos a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

En 1959, se incorpora a los trabajos especiales, un capítulo concerniente a "Las tripulaciones aeronáuticas" culminando así el esfuerzo de los pilotos que anteriormente estaban considerados como empleados de confianza, para obtener los dere

chos de sindicación, de negociación colectiva y de huelga.

En diciembre de 1962, se implanta un doble concepto de salario mínimo: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, se introducen nuevas disposiciones para proteger el trabajo de las mujeres y menores y se amplían los descansos concernientes a la maternidad; se incluyen normas para hacer efectiva la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se establece el derecho a la reinstalación obligatoria para fortalecer el principio de la permanencia en el empleo.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, introdujo importantes innovaciones, que se fueron acrecentando en posteriores reformas, se establece la distinción entre empresas y establecimientos, que se refleja en la celebración de los contratos colectivos y en los procedimientos de huelga, configura la teoría de la relación de trabajo, que fecunda el derecho laboral, apoyándose en principios de que la prestación del servicio genera las condiciones jurídicas correspondientes a la verdadera naturaleza del mismo, independientemente de los aspectos formales del contrato; se reglamentan trabajos especiales y entre ellos se protege el trabajo a domicilio.

Se aumentan los periodos de descanso y vacaciones y se incrementa el salario de las mismas con un salario no me--

nor del 25%, además se crea el aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos, y se establece la prima de antigüedad; dispone que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y se crean los procedimientos especiales para determinados conflictos cuya solución es particularmente urgente. 47

En 1972 se crea el Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores INFONAVIT; y en 1974 El Fondo de Fomento de Garantía para el Consumo de los Trabajadores FONACOT, con el objeto de proteger el valor adquisitivo del salario. En septiembre de 1974 se implanta la revisión salarial anual de los contratos colectivos y contratos ley, subsistiendo la revisión integral bianual, para atender los requerimientos del encarecimiento de la vida. En diciembre de 1974 se consagra la igualdad jurídica de la mujer en el trabajo. En julio de 1976 se crean las Juntas Especiales Foráneas, de la Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos individuales, reservándose a las Juntas Especiales radicadas en la Ciudad de México e integradas con el Presidente titular, el conocimiento de los conflictos de carácter colectivo.

47 DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Ed. Porrúa S.A. México, 1981. p. 494

Otras importantes iniciativas imprimieron un -- renovado impulso al derecho del trabajo. En 1977 se incorporaron al régimen de la ley Federal del Trabajo, a los médicos residentes en periodo de adiestramiento reconociendo sus derechos laborales. En 1978 se establecen normas sobre capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene, para elevar la capacidad productiva de los trabajadores y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, mediante la preparación técnica de los mismos, incluyendo todo lo concerniente a esta materia en la competencia federal, enmarcándola en un programa de carácter nacional.

Las reformas que entraron en vigor en Mayo de -- 1980, perfilaron el nuevo derecho procesal del trabajo, que --- había quedado rezagado de los avances del derecho sustantivo -- para darle efectividad a éste. Entre sus aspectos fundamentales cabe señalar que se desprende de los principios civilistas basados en la autonomía de la voluntad y en la igualdad de las -- partes ante la ley, para fijar criterios tendientes al equilibrio procesal que modere las desigualdades entre los trabajadores y patrones: debiendo subrayarse en tal sentido el deber de las Juntas de subsanar las demandas incompletas de los trabajadores y aclarar las oscuras e irregulares; la asistencia jurídica para los menores en los juicios laborales; la comparecencia personal de las partes en la conciliación,, la obligación de los

patrones de notificar al trabajador de la fecha y causa del des-
pido, ocasionando la falta de aviso que se considere que el des-
pido fué injustificado, el relevo de la carga de la prueba al -
trabajador, asumiéndola el patrón por disponer de los medios --
probatorios para el esclarecimiento de los hechos, así como el
impulso de oficio del proceso y la facultad de las Juntas para
recabar las pruebas pertinentes; la preferencia y protección --
de los créditos de los trabajadores, además se introducen los -
procedimientos paraprocesales o voluntarios.

En materia de huelga se incluyen normas concer-
nientes al trámite del emplazamiento, relativas principalmente,
a la observancia de los requisitos formales para su plantea-
miento, a la primacía del sindicato titular del contrato colec-
tivo o administrador del contrato ley para el ejercicio del de-
recho de huelga, así como los efectos jurídicos del depósito --
del contrato colectivo, excluyéndose el trámite de la solicitud
que tenga por objeto la celebración de otro contrato; tendien-
tes a viabilizar el procedimiento de huelga para que correspon-
da a su finalidad. A su vez las excepciones a la prohibición de
ejecutar las resoluciones en contra de los bienes de las empre-
sas o establecimientos afectados por la huelga, cuando se trate
de créditos a favor de los trabajadores y otros de interes so-
cial a fin de evitar que se desnaturalice el derecho de huelga
con prácticas abusivas. 48

En octubre de 1980 se adiciona un nuevo capítulo a la Ley, para regular las relaciones laborales de los trabajadores en las Universidades, que tiene por objeto "conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, - de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de éstas instituciones.

En enero de 1982 se establecen reformas concernientes al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores para regular la devolución de los depósitos constituidos a su favor.

En diciembre de 1982 se reforman las disposiciones concernientes a la revisión de salarios mínimos.

En diciembre de 1983, se reforman diversos artículos relativos a la capacitación y el adiestramiento, los cuales disponen la desaparición de la "Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento", que constituía un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que ésta tenga directamente a su cargo las actividades correspondientes a aquella entidad, a través de otras dependencias que forman parte de la estructura orgánica de la propia Secretaría.

En diciembre de 1983, se reforma el artículo 141, con el propósito según la exposición de motivos, de "desvincular el sistema de aportaciones que integran el Fondo de Ahorro de los trabajadores derechohabientes del sistema de recuperación de créditos, a fin de que los trabajadores acreditados amorticen sus créditos exclusivamente con el porcentaje de descuento salarial correspondiente y, que la totalidad de aportaciones patronales a su favor, se aplique a constituir su fondo de ahorro al igual que se hace con los trabajadores no acreditados".

Durante esta época, las reformas a la Ley Federal del Trabajo, mantienen incólume el artículo 392, en el cual se establece la facultad para las partes de constituir comisiones mixtas para la realización de actividades sociales y económicas, las cuales han venido sirviendo de vínculo de unión entre los trabajadores y los patrones, facilitando las relaciones laborales de las empresas.

varias veces hemos explicado que el arrendamiento de servicios como un acuerdo libre de voluntades iguales fue la más grande mentira del derecho civil del siglo pasado. Rápidamente demostró la realidad que los empresarios no descendían de sus pedestales a la discusión de la cláusula de los contratos; nació entonces lo que denominó la doctrina el reglamento de fábrica, que contenía las condiciones de trabajo fijadas unilateralmente por el empresario, a las que los obreros podían adherir o rechazar, más no discutir. A finales del siglo al generalizarse el sistema de las convenciones colectivas de trabajo, el reglamento se redujo a la determinación de la forma y manera como debían desarrollarse los trabajos; acertadamente se les caracterizó como un residuo, el último refugio del antiguo poder del empresario, y a efecto de establecer la diferencia se le nombró reglamento interior de trabajo: horas de entrada y salida del personal, de cambio de turno, horario para tomar alimentos, normas de salubridad y preventivas de accidentes y otras disposiciones semejantes. 49

49 DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Ed. Porrúa S.A. México 1981 p. 493

En el capítulo XXXI del Tomo primero, al analizar las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, llegamos a la conclusión de que el viejo poder disciplinario del empresario, inherente, decía la doctrina, al contrato de trabajo había sido atenuado en el derecho mexicano por las disposiciones de la ley de 1931 sobre el reglamento interior de trabajo. Podemos añadir ahora que la Ley de 1970, siguiendo la ruta que marco en muchas otras cuestiones, dió al reglamento un sentido profundamente democrático e hizo de él un conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un árbitro innecesario o exagerado en la dirección de los trabajos.

1.- La definición: El artículo 422 la tomó literalmente del 101 de la de 1931, con sólo el cambio del término negociación por empresa o establecimiento: Reglamento Interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos de la empresa o establecimiento.

El precepto caracterizó magníficamente las finalidades del reglamento: su primera característica pudiera llamarse negativa, por cuanto a sus disposiciones no son creadoras de nuevos derechos u obligaciones, lo que se comprueba con la simple lectura del artículo 423, que fija su contenido. La se-

gunda es positiva, determinación de la manera como deben desarrollarse los trabajos, esto es, el reglamento contiene las disposiciones conforme a las cuales deben los trabajadores cumplir la obligación de prestar su trabajo.

2.- La naturaleza del reglamento: creemos que puede compararse con los reglamentos administrativos que expide el poder ejecutivo en aplicación del artículo 89 fracción I de la Constitución, pues si es cierto que ninguno de ellos puede imponer nuevos derechos u obligaciones sustantivos, si se crean disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales, concretamente, para el desarrollo de los trabajos en la empresa o establecimiento. El artículo 422 habla expresamente de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos. Por lo tanto de la misma manera que en los reglamentos administrativos, estamos ante un acto-regla creador de normas generales.

Esta ausencia de nuevos derechos u obligaciones sustantivos no significan que el reglamento pierda características de todas las normas laborales de constituir 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, de lo que deducimos que, en última instancia, es una garantía que no se podrá sobrepasar su contenido.

3.- Las fuentes formales del derecho laboral y el reglamento interior de trabajo: La relación entre una y otra es distinta a la idea de jerarquía que se da entre la Declaración Constitucional de derechos sociales, la Ley, los tratados, las convenciones colectivas, y no podría colocarse en esa --- escala jerarquica, precisamente porque no es un ordenamiento -- creador de derechos sustantivos. Su función es distinta a la de las fuentes formales y se cumple en relación con todas las normas laborales: es un instrumento que pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos, particularmente de los primeros, en el desarrollo de los trabajos en cada empresa o establecimiento.

4.- El procedimiento de creación: Las reformas de 1945 a la legislación francesa intentaron democratizar la expedición del reglamento, pero no pudo el legislador desprenderse del pasado: mantuvo el principio de que pertenece al empresario la facultad de elaborar el reglamento, si bien antes de su expedición debe solicitar la opinión de los representantes del trabajo. Le corresponde asimismo la decisión final.

Al concluir éste procedimiento, el reglamento se presenta al inspector del trabajo, facultado según el artículo 22 del libro primero del Código de Trabajo, para exigir la supresión o modificaciones de las disposiciones contrarias a las

El artículo 424 de nuestra Ley de 1970 en su -- propósito de democratización de la vida de la empresa, adoptó - la misma solución del contrato colectivo, a cuyo efecto dispuso, en su fracción primera, que se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Así se completo el tránsito del absolutismo empresarial a la democracia - y a la igualdad entre el trabajo y el capital.

5.- El contenido del reglamento: El artículo 423, que siguió los lineamientos del 101 de la Ley de 1931, con los cambios que impusieron los principios fundamentales de la Ley, nueva se integra con diez fracciones y una final que contiene - una disposición general, que autoriza la inclusión de las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza - de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor se--guridad y regularidad en el desarrollo del trabajo. Esta fra---cción final esta en armonía con la definición del artículo 422 y tiene la virtud de señalar, con la mayor precisión, las dos - grandes finalidades del reglamento: La seguridad de los traba--jadores y la regularidad en el desarrollo de los trabajos. Por otra parte, la misma fracción pone de relieve que estamos ante una enumeración enunciativa, una solución indispensable porque el reglamento tiene que ser una norma flexible y adaptable a las

transformaciones de la economía y de la tecnología y al crecimiento de las empresas.

6.- Las excepciones en favor de las normas técnicas y administrativas: El párrafo final del artículo 422 dice - que no son materia del reglamento las normas de orden técnico - y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos. El precepto apareció intempestivamente en el Proyecto de la Secretaría de Industria, sin que exista explicación en la Exposición de motivos. Pasó a la Ley de 1931 y al citado artículo 422 de la ley vigente.

Nunca se ha intentado señalar la línea divisoria entre las normas y no parece que pueda marcarse. Lo único que nos ocurre decir es que si bien es cierto que el empresario del sistema capitalista tiene a su cargo la dirección y el funcionamiento de su empresa, también lo es que ese poder encuentra sus limitaciones en el reglamento y que en caso de oposición prevaleceran las normas reglamentarias. Por esta razón afirmamos en el párrafo introductorio de éste capítulo, que el reglamento es el conjunto de garantías que determinan la conducta que deben cumplirse en el desarrollo del trabajo, más allá de la cual cesan las obligaciones del trabajador.

7.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos

para su aplicación: reservamos esta cuestión para un número especial en razón de su importancia, no solamente para las relaciones entre los trabajadores y la empresa, sino también y sobre todo, para la doctrina general del derecho del trabajo: un día la clase trabajadora y la idea de justicia social lograrán la desenajenación del hombre frente al capital y las medidas disciplinarias serán establecidas y aplicadas exclusivamente por los trabajadores.⁵⁰

El reglamento interior de trabajo, dice Fossas Requena en su tesis profesional, es la fuente de menor categoría, lo cual se desprende de los artículos 103 y 105 de la Ley; según el primero, "se tendrá por no puesta cualquiera disposición del reglamento interior de trabajo que sea contraria a las leyes de orden público, a la de Trabajo, a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad o al contrato de trabajo"; la relación de subordinación del reglamento a las restantes fuentes del derecho del trabajo nos parece claramente expresada. Esta solución deriva de la naturaleza y propósitos del reglamento interior de trabajo: la Ley y el contrato colectivo sirven para fijar los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, en tanto el reglamento interior de trabajo señala la forma como debe desarrollarse el trabajo, esto es, el reglamento interior

⁵⁰ DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. p. 496, 497.

de trabajo no se usa para agregar nuevos derechos u obligaciones sino que fija la manera como deben cumplirse las obligaciones de cada una de las partes; se comprende entonces que el reglamento interior de trabajo no pueda modificar el contenido de la ley - o del contrato colectivo, pues las instituciones se confundirían. En el citado artículo 103, habla la ley del contrato de trabajo sin expresar si se trata del contrato individual o colectivo de trabajo, pero creemos indudable se refiere al segundo, pues una norma puede únicamente perder valor colectivo cuando se opone - a otra que tiene el mismo valor colectivo; pensamos no obstante que en los contratos individuales de trabajo se pueden introducir, en relación con algún trabajador ciertas modalidades siempre que no impliquen un beneficio que no se otorga a los demás trabajadores; así a ejemplo, podría modificarse el horario de - uno o más trabajadores, pero no se podría reducir la jornada de trabajo, porque esto último implica modificación de los derechos y obligaciones de los trabajadores.

El mismo Fossa Requena agrega que entre el contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo existe la - misma jerarquía que hay entre la ley y el reglamento lo que es cierto, pero debe agregarse que el reglamento interior de trabajo no es únicamente reglamento de ejecución del contrato colectivo, sino de la totalidad del derecho del trabajo.

El artículo 105 de la Ley concede a los trabajadores y patronos un recurso de revisión ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tiene, en realidad, dos propósitos distintos: a) Cuando el reglamento interior de trabajo no satisface los requisitos del artículo 102, o sea, cuando su contenido no es el señalado en el artículo 102 y principalmente, si trabajadores y patronos no se pusieron de acuerdo en todos los asuntos que debe contener la institución, cualquiera de las partes puede pedir que la Junta lo revise y complete; este recurso es una prueba de que, si las partes no llegan a un entendimiento sobre la totalidad del reglamento, se puede acudir ante la Junta para que ésta fije autoritariamente el contenido; b) -El segundo propósito del recurso de revisión es la defensa de la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo: Si el reglamento contraría alguna disposición de la Ley, puede demandar su revisión; no dice el artículo 105 si este recurso procede cuando el reglamento contraviene alguna disposición del contrato colectivo, pero creemos que el recurso se puede intentar por violación del artículo 103 de la Ley, precepto que ordena, según sabemos, que se tendrá por no puesta la cláusula contraria al contrato colectivo.

CAPITULO 4.- OBLIGATORIEDAD EN EL ACATAMIENTO DE LAS 137
RESOLUCIONES DE LAS COMISIONES EN EL CONTRATO COLECTIVO
DEL INFONAVIT.

4.1 Procedimiento ante las Comisiones.

Como hemos venido analizando en los capítulos -- anteriores, la Ley Federal del Trabajo establece que "Existen - organismos creados directamente por los trabajadores y patronos que se denominan Comisiones Mixtas", cuyas funciones lo hemos - podido establecer son variables, las comisiones motivo de este trabajo a que vamos a hacer referencia son las que se encuentran plasmadas en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT - bienio 1993-1994. De este Contrato se desprende la existencia - de nueve Comisiones, las cuales ya han sido descritas en el Ca- pítulo 1. Subcapítulo 1.5 de éste trabajo, razón por la cual -- solamente las enunciaremos: Comisión Mixta de Productividad, -- Comisión Mixta de Capacitación Adiestramiento y Becas, Comisión Mixta de Prestaciones Médicas complementarias, Comisión Mixta - de Adquisición de Vehículos, Bienes de Consumo Duradero y repa- ración de automóvil, Comisión Mixta de Seguro Escolar, Comisión Mixta Disciplinaria, Comisión Mixta de Jubilaciones y Pensiones, Comisión Mixta de Transporte y de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Es conocido por todos nosotros que cuando en una disposición legal se trata de asuntos que requieren una descripción detallada en relación con algunos de los preceptos, se elaboran reglamentos. El reglamento tiene así por objeto, regular en forma mas precisa que se requiere, la manera de cumplir con el precepto legal (Contrato Colectivo) de que se trata. Sólo a título de ejemplo podemos mencionar, como al establecer la Ley Federal del Trabajo, en diversos preceptos, la obligación para el patrón de tomar medidas para prevenir los riesgos profesionales en el trabajo, para lo cual necesita expedir un reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, en el que se regula el funcionamiento de las comisiones de seguridad, las reglas de seguridad para las labores de talleres de ropa, de seguridad, etc., etc. 51

El artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo como ya lo mencionamos define el reglamento interior, como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones, en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento. Fácilmente se desprende de lo anterior que el reglamento interior tiene las características funcionales de la Ley y que su expedición viene a constituir un acto legislativo, se encomienda la elaboración a una comisión mixta constituida por representantes de los trabajadores y del patrón.

51 GUERRERO EUQUERIO Manual de Derecho del Trabajo.

Ed. Porrúa S.A. México 1981 12a ed. p. 335

A diferencia del contrato colectivo la vigencia - de estos reglamentos puede ser indefinida; pero, en cambio cualquiera de las dos partes, trabajadores o patrón podrá solicitar de la junta, en cualquier tiempo, se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley y demás normas del trabajo.

Para normar el desempeño de las distintas comisiones mixtas derivadas del contrato colectivo en el Infonavit, estas elaboraron los reglamentos correspondientes los cuales de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, forman parte integrante -- del contrato colectivo han sido depositadas ante la Secretaría, del Trabajo y Previsión Social para que surtan sus efectos correspondientes, se señala en los mismos que son de observancia general, en todos los centros de trabajo del Instituto y su--- aplicación corresponde a la comisión respectiva. En el cuerpo - de los mismos se señalan los objetivos, la manera de integrar -- las Comisiones Mixtas entre trabajadores y patron, las funciones los planes y programas a que deberan sujetarse, los requisitos que deben satisfacerse por los trabajadores para el otorgamiento de las prestaciones del contrato colectivo de trabajo vigente, las modalidades, la descripción de la propia prestación, los -- montos económicos autorizados, las facultades de los integrantes de las comisiones y los procedimientos que habran de seguirse - en el desarrollo de las sesiones, la obligación de levantar las actas en las cuales se haga constar la fecha de la sesión y ---

quienes participan, los recursos que los trabajadores tienen para reclamar alguna prestación negada, así como el procedimiento que habrá de seguir, la vigencia para el otorgamiento de las -- prestaciones, su ámbito de competencia y se señala así mismo -- la prescripción para aquellas prestaciones que no sean solici-- tadas en tiempo, las sanciones que pueden aplicar a los traba-- jadores que incurran en violación de las disposiciones de los - respectivos reglamentos así como su modo de aplicarlas, en los artículos transitorios de cada uno de los reglamentos se establece su vigencia y temporalidad, así como la obligación de --- depositarse en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.⁵²

Como hemos visto de todo lo expuesto, la Legis-- lación Mexicana se ha preocupado por el establecimiento de --- organismos mixtos de composición de intereses, y esto en nues-- tro concepto, favorece una actitud de colaboración entre los - dos sectores de la producción. El hecho de que en varios Con-- tratos Ley se haya incluido la creación de comisiones mixtas, como hemos señalado indica que en la conciencia de los sindi-- catos obreros y de los organismos patronales existe la con---- vicción de la bondad de tales organismos. No podemos conside-- rar que se trate de medidas de "congestión"; pero indudable--- mente que en algunos casos sí se trata de medidas de "colegis-- lación" o de ejercicio de la función jurisdiccional, todo lo -

52 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores 1993-1994, México, D.F.

cual da a nuestro procedimiento laboral características un poco diferentes de las que aparecen en otros lugares.

La economía es una Institución cuyo concepto como sucede con otros muchos de nuestra época, ha sufrido una abstracción que la impersonaliza, despojándola de su sentido humano.

La realidad sólo nos brinda actos concretos del hombre de contenido económico, es decir, tendientes a producir bienes materiales, y por los que se busca conseguir la satisfacción de las necesidades del mismo hombre. La fuente y la finalidad de esos actos, son por consiguiente plenamente humanas.

Es por esto que, así como el hombre, precisamente para satisfacer esas necesidades, se implica dentro de la sociedad cada vez más complejas, sus actos económicos se van jerarquizando paralelamente en esferas cada vez más dilatadas y trascendentes, maravillosamente articuladas con las de orden y con las superiores, hasta encuadrarse en una suprema, cuya finalidad es, si cabe, más humana todavía: el bienestar común.

La sucesiva y armónica jerarquización de esos actos productivos, es lo que constituye la Institución Económica. Pero así como la sociedad no se estructura por la mera superposición de átomos humanos, sino que partiendo de la familia célula social, se va integrando orgánicamente en el municipio, la región, etc. hasta llegar a la nación; La Economía tiene que arrancar también de una célula social y viva, que es la Empresa, y -

armonizando a ésta dentro de las instituciones económicas mas --
altas, industria, rama de las que son conexas etc., realiza la -
perfecta y definitiva jerarquización de la productividad.

El Liberalismo concibió a la Empresa, con un con-
tenido exclusivamente económico, como una masa de bienes produc-
tivos, de la que no se excluía ni siquiera al obrero, por lo me-
nos, en cuanto a su actividad: el resultado fue la estratifica--
ción de las Empresas, que quedaron reducidas a masas amorfas y -
deshumanizadas. El Socialismo reivindicó los derechos humanos --
del trabajador; pero esta reivindicación no es más que una bande-
ra oportunista: su fin último es la Empresa única en manos del -
Estado y con el sentido de una productividad de brutal materialis-
mo; sus recursos inmediatos, consisten en la separación de los -
elementos humanos de la Empresa, a base del odio y de la lucha -
de clases; el resultado es por consiguiente la escisión de la --
unidad Empresa, la muerte de la célula económica.

La recuperación de la Economía Nacional, supone -
y exige pues la reconstrucción de la célula económica que es la
Empresa. Esta reconstrucción debe hacerse considerándola desde -
todos sus aspectos: el social, o de las causas que la engendran;
el económico o de las finalidades que persigue; el técnico o de
las actividades que supone.

Desde el primer acto, que es el de que a nuestra

organización incumbe, y ya que el incremento y las proporciones que el maquinismo ha dado al fenómeno económico, excluyen casi - al hombre aislado como productor, se impone la urgencia de re--- construir la unidad de la Empresa como sociedad formada para la producción de bienes materiales, mediante la cual los asociados obtengan los suficientes, para satisfacer las propias necesidades.

Dos cosas pues son necesarias para lograr esa reconstrucción: 1.- articular los intereses de los factores humanos de la empresa, en forma tal que, sin detrimento de sus propias - finalidades, puedan concurrir a la realización de la común finalidad productiva; 2.- encauzar e incrementar esa actividad acorde, para que realice del modo perfecto la específica productividad perseguida. Lo antes apuntado se logra maravillosamente por medio de las Comisiones Mixtas.

La palabra comisión, encierra la idea de un encargo o mandato: es una suma de facultades que ejerce una persona - a nombre de otra, como si se tratara de ella misma, su misma e-- timología, por el uso de la partícula acumulativa, parece indicar la integración plural.

Esa delegación de facultades puede tener como --- objetos: a) Suplir a una persona en aquello que ésta se encontraría imposibilitada de hacer; b) reducir a la mayor unidad posible la voluntad plural, siempre difícil de encauzar por un mismo sendero; y c) representar a una persona de modo que garantice la

mayor imparcialidad y libertad en la expresión conjunta de voluntades, tutelándose al mismo tiempo el mutuo respeto de la dignidad de cada parte.

Estas dos últimas ideas son las que privan en las comisiones mixtas.

El adjetivo aplicado a las comisiones, lleva implícita la idea de una reunión de cosas heterogéneas: etimológicamente mixto significa lo mezclado, y se mezclan aquellas cosas que tienen una cualidad distinta, y en tanto pueden decirse mezcladas, en cuanto de algún modo se ha reducido a una unidad. --- Toda mezcla tiene además la ventaja de reunirse en sí las cualidades de sus componentes, y muchas veces no sólo las yuxtapone, sino que logra por su combinación, energías y ventajas nuevas, - que aisladamente nunca se hubieran producido. 53

Las Comisiones Mixtas abundan en las ideas apuntadas: son agrupaciones formadas por representantes del patron - y los trabajadores, que con el fin de incrementar la productividad de la empresa y el bien económico general, tratan de armonizar los intereses en ocasiones opuestos de sus representados, e impulsan a éstos hacia una estrecha y fecunda colaboración.

53 LOPEZ APARICIO Alfonso, Dinámica del Contrato colectivo de Trabajo. Conferencia publicada por la Revista Mexicana del Trabajo, Nos. 5 y 6 1958 D.F. p.p. 30 y sgts.

Son por consiguiente las Comisiones Mixtas, no -- sólo un símbolo y un principio de la unidad social de la empresa, sino su órgano más adecuado. Sus posibilidades no se circunscriben a un campo o a una misión determinada; llegan a todo aquello que pueda exigir el bien social de la empresa, de la Unión de -- los factores humanos de la producción, son el órgano principal de esa "colaboración de clase" que forma nuestro tema, y que pre -- conizamos como una de las bases para la solución de nuestros --- problemas de índole social.

Esa amplitud de posibilidades de las Comisiones - Mixtas, fue la que nos movió a formular este trabajo. El tema se ha tratado ya en trabajos anteriores pero nos parece que se en -- foca sobre finalidades específicas que, aunque sumamente intere -- santes, pueden inducirnos a estrechar involuntariamente el campo amplísimo de sus finalidades. Urge destacar que las Comisiones - Mixtas son órganos que pueden y deben avocarse a la solución de todos los problemas que afecten a una empresa, considerada como unidad social. No obsta a lo anterior que circunstancias de ---- momento, exijan en ciertos casos limitar su actividad a una o -- mas funciones específicas.

Sus objetivos: de lo dicho se desprende que, limi -- tados, pueden catalogarse en dos grandes grupos: 1 los que tien -- den a armonizar los intereses de los factores humanos de la em -- presa; y 2 los que se dirigen a buscar la colaboración de los --

mismos hacia el bien económico común.

147

Entre los primeros, destacan los siguientes:

- a) jerarquizar los elementos humanos de la empresa;
- b) prevenir la aparición de conflictos entre ellos;
- c) solucionar los que irremediablemente hayan surgido.

a) La Empresa es ordinariamente ya lo dijimos una sociedad, y muchas veces tiene una estructura social compleja, - con una serie de dependencias, no sólo verticales, sino complicadamente entrecruzadas; hay toda una organización de jefaturas y departamentos, cuya perfecta actuación es condición indispensable para el bienestar general. Es por ello necesario que los - lazos de respeto y dependencia para con los superiores, los de - comedimiento y comprensión para los inferiores, y los de armonía para con los semejantes, se encuentren bien precisados, siempre vivos e impregnados con el recuerdo de que se trabaja por una -- finalidad común. Cuidar porque se reglamenten en la mejor forma posible esas mutuas dependencias, innovar todo lo que vayan ---- exigiendo las necesidades, recordar constantemente que la fina-- lidad buscada es de orden común, son labores propias de las Co-- misiones Mixtas.

b) Otro de los objetos de las mismas, es la pre-- vención de los conflictos. La razón y la experiencia enseñan que

estos, brotan muchas veces de condiciones permanentes que podrían eliminarse fácilmente y sin grande molestia para ninguna de las partes; así como que, muchos pequeños incidentes, si se atendieran y solucionaran al momento, no alcanzarían las dolorosas proporciones que después llegan a revestir. Las Comisiones Mixtas siempre vigilantes al respecto, pueden hacer desaparecer esas condiciones propicias para la generación de conflictos, resolviendo de manera interna esos pequeños incidentes; pueden además promover la adopción de medidas que tiendan a evitarlos.

c) Aun suponiendo toda la previsión imaginable y toda la buena voluntad, es imposible evitar todo conflicto; puesto que la Empresa trata precisamente de armonizar en una actividad común, los intereses y finalidades inmediatamente diversos. Pero el interés de la Sociedad en general, el de la Economía y el de la misma Empresa, exigen que estos conflictos se resuelvan rápida y eficazmente, y con los menores daños y repercusiones. Por eso todas las legislaciones sobre conflictos laborales han colocado siempre, en primer lugar, el camino amplio y generoso de la conciliación.

Mas a nuestro juicio, toda conciliación verdadera requiere lo siguiente; A) conocimiento íntimo y directo de las personas que han suscitado el conflicto y de las condiciones en que se produjo; B) conocimiento de las posibilidades concretas y de una verdadera solución, las que dependen muchas veces del

carácter y circunstancias de quienes deben aceptar aquella; C) - cierto ambiente de intimidad en que se realice la conciliación, faltando el cual, las partes adoptan la postura de verdaderos -- litigantes; D) interés directo porque el conflicto se solucione lo más pronto que sea posible; y E) cierta influencia moral ---- sobre las personas a quienes va a proponerse la solución conciliatoria. Estos requisitos, que se cumplen en las Comisiones Mixtas faltan muchas veces fuera de ellas, y ésta es, a nuestro juicio, la razón profunda del inegable y profundo fracaso de las Juntas como tribunales de conciliación.

Sugerimos pues la conveniencia de formar sistemas procesales en materia de trabajo, en forma tal que la conciliación corresponda a las Comisiones Mixtas, y las Juntas conserven sólo facultades de arbitrar, en aquellos casos en que hubieran agotado infructuosamente aquella. Sólo entonces la conciliación sería -- una realidad. Más adelante trataremos de salvar los principales obstáculos que necesariamente se presentan en esta tesis.

Más importante que la función conciliatoria, es, - a no dudarlo, la colaboración; aquella es de carácter negativo, - ésta de aspecto positivo; la primera esporádica o por lo menos - así debería serlo, la segunda es por su naturaleza permanente. - Su amplitud, es también mayor: ya indicamos que no existen otros límites que los que tengan los intereses sociales de la empresa; pensando que aún los intereses de grupo pueden quedar comprendi-

dos, cuando su resultado inmediato sea el bienestar general. Pero esa misma amplitud hace difícil precisar los aspectos específicos en que puede desarrollarse, por lo que nos contentaremos con una somera enumeración que trata de resumir los principales, que --- acertadamente ha señalado el Centro Patronal de Nuevo León. 54

1.- Las Comisiones Mixtas, deben promover la ---- adopción de sistemas que mejoren las condiciones y rendimiento - del trabajo.

2.- Deben también tomar parte en todo lo relativo a la capacitación del personal, y a su movimiento escalafonario.

3.- Tienen como función principal, buscar todos - los medios que dirijan a unir fraternalmente a los trabajadores con su patron, y a los trabajadores entre sí.

4.- Deben por último promover y vigilar todo lo - que tienda a mejorar las condiciones económicas, morales, cultu- rales y sociales del trabajador.

Bases generales para su reglamentación. Este es - el punto más interesante, pero a la vez el de mayores dificulta- des. Afirmamos la necesidad, y por ende, la posibilidad de dar a las Comisiones Mixtas los caracteres apuntados, pero admitimos -

igualmente la existencia de escollos, dificultades y problemas - inherentes a toda modificación de un sistema o régimen local. No juzgamos sin embargo que sean infraqueables.

Vamos a contentarnos pues, con señalar las bases generales que a nuestro juicio deben presidir la modificación de sistemas que implicaría la existencia legal obligatoria de las Comisiones Mixtas, dejando a la Confederación el encargo de que, cuando lo juzgue oportuno, formule los proyectos concretos y --- precisos. Estos, podrían perfectamente apartarse en un punto o - varios de lo que aquí vamos a esbozar, pues trataremos en lo --- general de detalles accidentales, que no alteran sino solamente tratan de dar forma a la idea general que antes se ha determi--- nado.

Integración. Número de integrantes. Dos por cada parte nombrados por el patron y el sindicato, respectivamente, - con sus suplentes correspondientes.

Número de obreros o empleados representados. Fijar un mínimo o máximo tomando en cuenta el número total de empleados en la Empresa, así como el posible volumen de asuntos que re---- queriran dedicación exclusiva a ellos.

Requisitos generales de sus miembros: Ser traba-- jadores de la Empresa.

Requisitos especiales de los representantes. No ser socios, ni Gerentes, ni Administradores.

Carácter del cargo. Graciosidad no renumerada la función toda vez que se desarrolla dentro de la jornada laboral.

Garantía de imparcialidad. Intrínseca: sus dictámenes en procedimiento conciliatorio, tendrían sólo el carácter de sugerencia, no obligatoria a las partes; no serían responsables por sus opiniones en esos dictámenes.

Funciones: Colaboración la cual se ejerce ininterrumpidamente; Reuniones periódicas, al menos mensuales. Resoluciones definitivas, sólo con el acuerdo expreso de sus representantes. Labor personal para lograr ese consentimiento.

De conciliación. Planteamiento del Conflicto: --- Reuniones sólo cuando éste existía. Actuación a instancia escrita de cualquiera de las partes. Obligatoriedad para éstas en someter a las Comisiones los conflictos, bajo sanción de que si no lo hacen, no procederá después el arbitraje. Obligación para los miembros de las comisiones, de conocer conciliatoriamente los mismos. Un sistema simplísimo de inhibiciones de sus miembros.

Tramitación. Facultades para obligar a declarar a cualquier miembro de la Empresa, inclusive al patrón o gerente

Los interesados siempre serán oídos; cualquier otro medio de prueba, queda a criterio de la Comisión.

Dictamen. Resolución dada en conciencia, sin sujeción a reglas determinadas. Puede ser decisoria o meramente transaccional, de no expresarse se entenderá lo segundo. Plazo brevísimo para dar la decisión. Improrrogable, a no ser por acuerdo expreso de las partes: nunca la prórroga podrá exceder de tres meses en total de varias sucesivas concedidas. Única formalidad del dictamen, la de emitirse por escrito y expresar claramente la solución que se propone. Notificación fehaciente a los interesados. Aprobación del dictamen por la mayoría absoluta de sus miembros; en caso de empate deben nombrar un tercero el cual definirá. La falta del dictamen dentro del plazo, además de hacer incurrir en sanciones a los representantes, producirá la suposición de fallo consentido por las partes, para los efectos del arbitraje.

Fuerza del dictamen, sólo obligatoria por aceptación expresa. Dada esta por el interesado.

Intervención Estatal. Vigilar la Constitución de Comisiones Mixtas, su funcionamiento, sólo relativo a la conciliación. Sancionar al patrono o al Sindicato que deje de nombrar representantes para las Comisiones, al patrono o sindicato que ejerza represalias en contra de los representantes, por sus re-

soluciones, a los representantes que sin causa se abstengan de concurrir o de fallar, a los representantes, en caso de que el dictamen se presentara fuera de término.

Idea de las Resoluciones Judiciales:

La actividad de los órganos jurisdiccionales en el proceso se manifiesta en una serie de actos regulados por la ley. Las resoluciones judiciales son la exteriorización de estos actos procesales de los Jueces y Tribunales, mediante los cuales atienden a las necesidades del desarrollo del proceso y a su decisión.

Estas resoluciones no tienen todas el mismo objeto ni idéntica trascendencia. El estudio de este tema nos permitirá dar a cada una su peculiar significación e importancia.

Clasificación. Las resoluciones judiciales pueden clasificarse en dos grupos: interlocutorias y de fondo. Las primeras providencias (que también suelen recibir la denominación de decretos) y autos (que también han sido calificados como sentencias interlocutorias) que son las que dictan los órganos jurisdiccionales durante la sustanciación del proceso; las segundas sentencias las que deciden la cuestión del fondo que constituye el objeto del mismo.

La distinción entre providencias (o decretos) y autos, se funda en la menor o mayor trascendencia de las cuestiones sobre que recaen, punto acerca del cual proveen las leyes procesales detalladamente. En algunas legislaciones existe una -

diferencia formal entre providencias (o decretos) y autos, debiéndose éstos contener, como las sentencias, resultandos y considerandos.

La Ley española orgánica del Poder Judicial (15 de septiembre de 1870) da el nombre de acuerdos a las resoluciones que toman los Tribunales en pleno, cuando no están constituidos en Salas de Justicia, a las de las Salas de Gobierno de los mismos Tribunales y a las en que los Jueces y Tribunales imponen correcciones disciplinarias a los funcionarios que intervienen en la formación del proceso, cuando no se expresa en la sentencia la falta, corrección y nombre corregido.

En la literatura procesal y en la legislación italiana las resoluciones judiciales se clasifican en decretos, ordenanzas y sentencias. La distinción entre sentencias y ordenanzas y decretos es bastante confusa. Rocco ha pretendido establecerla diciendo que la sentencia declara el derecho controvertido; la ordenanza provee a la marcha de un proceso en curso y el decreto a todas las demás funciones judiciales o administrativas.

La doctrina alemana no presenta un criterio uniforme en cuanto a la distinción de las resoluciones judiciales, pues unos autores afirman que la existente entre sentencia, ordenanza y decreto es puramente formal (la sentencia dicen se

pronuncia en forma solemne; la ordenanza, mediante un acto simplemente formal, y el decreto mediante un acto no formal); mientras que otros, después de clasificar las resoluciones judiciales en sentencias y decretos, atribuyen el carácter de sentencia a la resolución recaída previo debate entre las partes, o cuando, aun no habiendo existido éste, las partes hubieren sido citadas en la legal forma, y consideran decreto a la resolución recaída cuando la cuestión ha sido decidida.⁵⁵

El Código de procedimientos Civiles vigente señala en su artículo 79. Las resoluciones son: I.- Simples determinaciones de trámite y entonces se llamarán decretos; II.- Determinaciones que se ejecutan provisionalmente y que se llaman autos provisionales; III.- Decisiones que tienen fuerza definitiva y que impiden o paralizan definitivamente la prosecución del juicio, y se llaman autos definitivos IV. -Resoluciones que preparan el conocimiento y decisión del negocio, ordenando, admitiendo o desechando pruebas, y se llaman autos preparatorios; V.- Sentencias definitivas.

Las resoluciones judiciales forman parte de los actos del órgano jurisdiccional sin comprenderlos a todos. Se opone conceptualmente a los actos de ejecución y a los de administración. Estos últimos se llevan a cabo para que el juzgado o tribunal pueda funcionar debidamente en forma análoga a como lo hace un particular o una empresa, Las resoluciones se --

⁵⁵ DE PINA Rafael, et al, Instituciones de Derecho Procesal
Ed.Porrúa S.A. México 1954 p. 289, 290.

caracterizan: a) Por ser actos de jurisdicción; b) Porque mediante ellos el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe algo; c) Por ser actos unilaterales aunque se lleven a cabo por tribunales colegiados; d) Porque mediante ellos se tramita el proceso, se resuelve el litigio o se pone fin y suspende el juicio.

Al hacer el desarrollo del capítulo I, Conceptos Generales, en el Subcapítulo 1.2 cuando tocamos el tema "Las Comisiones en el Derecho Colectivo", hablamos de los llamados consejos de expresa, reglamentados por la legislación alemana y que tenían como función específica, mantener la paz y fomentar la buena armonía, tanto entre los trabajadores como la de estos y los patrones, recibir toda clase de quejas y peticiones de los trabajadores y transmitirlos al patrón, expresar su opinión sobre el reglamento interior de trabajo y coadyuvar a la administración de la caja de asistencia.

En México el legislador fué aún más conservador: en lugar de los consejos de trabajadores, que funcionan obligatoriamente en todas las empresas, por tratarse de instituciones reconocidas por la ley constitucional declaró en el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo, que las partes podrían estipular libremente la formación de comisiones mixtas, las cuales se fijarían en cada caso las funciones que habrían de desempeñar.

Dentro del régimen actual de producción, las Comisiones Mixtas están llamadas a desarrollar un papel de impor-

tancia y constituyen un puente para llegar a los consejos de empresa.

Las comisiones Mixtas constituyen la instancia de conciliación a la cual los trabajadores recurrirán para la resolución interna de los conflictos individuales dentro de la empresa de acuerdo a como se establece en el contrato colectivo de trabajo vigente en el Infonavit y en sus reglamentos correspondientes, esta reglamentación nos coloca ante una serie de cuestiones:

1.- Pueden ser las Comisiones Mixtas en los términos previstos por el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo ser erigidas por organismos de colaboración encargados de fallar los conflictos que se susciten entre trabajadores y Patrones?, - la resolución de esta cuestión depende del carácter que se le da a los fallos dictados por las comisiones. La estipulación --- contenida en el Contrato Colectivo en la cláusula 98 que señala, que las resoluciones emitidas por las comisiones mixtas que forman parte del contrato tendrán fuerza obligatoria para las partes, carece de eficacia jurídica. Las Comisiones Mixtas así vistas vendrían a constituir organismos que ejercerían la función pública que corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje ahora bien el convenio de los particulares no se puede elevar a órgano de Estado, a una institución por ellos creada, las resoluciones dictadas por las Comisiones Mixtas deberían ser juzga--

das como fallos arbitrales y según la doctrina de Rocco, que traduce la opinión de los principales tratadistas, constituyen juicios privados, en su libro "La Sentencia Civil", traducción española página 52 dice: La verdad es que así como es privado el negocio jurídico de que los árbitros deriven sus facultades, así es privada su función, así son derecho privado las relaciones -- que se engendren entre ellos y las partes, y del mismo modo lo es el laudo que dicten. Y es natural, la función jurisdiccional es una función pública del Estado, por lo mismo, es decir, por sujetos físicos que obran en calidad de órganos del Estado. Pero obrar en calidad de órganos del Estado, significa perseguir por la propia voluntad intereses públicos o estatales. Lo que evidentemente no hacen las partes, las cuales comprometiéndose en árbitros sus cuestiones se proponen fines exclusivamente privados. Si, pues quien nombra los árbitros y determina los límites de su oficio, no obra en interés público, esto es, en calidad de órgano del Estado, sino sólo en interés privado, lógicamente se deduce que las funciones de los árbitros no son funciones públicas sino privadas, que las relaciones entre ellos y las partes son relaciones privadas, y no sentencias, el fallo que ellos emana.

Por consiguiente las resoluciones de las Comisiones Mixtas, como los fallos arbitrales, constituyen juicios privados que no pueden equipararse a las sentencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El problema queda, por tanto limitado a los siguientes términos: Pueden las partes, al celebrar la convención colectiva de trabajo, reglamentar el arbitraje privado?, Nos decidimos por la negativa, por las siguientes razones: El fallo -- arbitral, según lo que queda expuesto, es un juicio privado, y -- como, continúa diciendo Rocco, obra citada página 57. "Estamos -- aquí en presencia de un caso particular de una institución general y bien conocida del derecho privado; la del árbitro como --- elemento de determinación de la voluntad privada. Otras aplicaciones del mismo principio nos ofrecen la obligación alternativa como elección referida a un tercero, la compraventa, en que la - determinación del precio es confiada a un tercero.

Ahora bien, la convención colectiva de trabajo, - según la definición que de la misma ofrece el artículo 386 de la Ley, tiene por objeto reglamentar las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. No es pues función de la convención colectiva de trabajo la reglamentación del arbitraje. Este es, además, un asunto privado y el Sindicato corresponde pactar sólo sobre aquellos puntos que se refieren a intereses de grupo.

Los argumentos anteriores tienen validez por lo - que se refiere al arbitraje de conflictos individuales; tratándose de conflictos colectivos la solución tiene que ser, por mayoría de razón, la misma. En efecto, si bien los sindicatos son personas de derecho privado, representan no obstante un interés

general, la defensa de la clase trabajadora y dejarían de cumplir su finalidad, si de antemano delegaran sus facultades en organismos creados en la convención colectiva de trabajo.

Por último, las Comisiones Mixtas, ni por su tradición, ni por su naturaleza, deben constituir órganos jurisdiccionales, lo cual equivaldría a desvirtuar su verdadero objetivo, que a más de una participación más directa en la administración del negocio, no puede ser otro, dentro de un régimen capitalista.

Cual es el sentido del párrafo segundo del artículo 392 de la Ley del Trabajo, que dice: Las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones de las Comisiones Mixtas en los casos en que las partes las declaren obligatorias.⁵⁶

La función de las Comisiones Mixtas puede ser doble:

a) Por una parte, será organismo de conciliación encargados como tales de procurar un avenimiento entre las partes.

b) En caso de no lograrlo, podrán conocer del conflicto, dictando un fallo arbitral, que será obligatorio para los interesados cuando éstos así lo declaren, o manifiesten su

⁵⁶ DE LA CUEVA Mario, Eficacia Jurídica de las resoluciones de las Comisiones Mixtas, Revista General de Derecho y Jurisprudencia, año V número 2 abril-junio 1934.

inconformidad con él, esto es, en los casos de aceptación expresa o tácita.

Colocadas en este terreno, las Comisiones Mixtas están llamadas a evitar muchos conflictos; sabiendo que sus fallos pueden ser revisados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurarán obrar con la mayor equidad y sus resoluciones adquirirán con ello mayor autoridad entre los trabajadores y --- patrones.

Queda una última cuestión: La instancia ante las Comisiones Mixtas es obligatoria, o puede el demandante salvarla acudiendo directamente a las autoridades del trabajo?.

Tomando en consideración la naturaleza que hemos atribuido a los fallos de las Comisiones Mixtas, "la instancia - debe declararse obligatoria", toda vez que ello no implica la - privación para el trabajador del derecho que la Constitución le concede para acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Principios Generales. 1.- Los recursos son los -- medios de impugnación que otorga la ley a las partes y a los --- terceros para que obtengan, mediante ellos, la revocación o mo-- dificación de una resolución judicial sea ésta auto o decreto. - Excepcionalmente, el recurso tiene por objeto nulificar la reso- lución o la instancia misma.

2.- La palabra recurso tiene dos sentidos, uno -- amplio y otro restringido y propio. En sentido amplio, significa como ya se dijo, el medio que otorga la ley para que la persona agraviada por una resolución judicial obtenga su revocación, mo- dificación o nulidad. En sentido más restringido el recurso pre- supone que la revocación, rescisión o nulidad de la resolución - esten encomendados a tribunales de una instancia superior. Nues- tra Ley, fiel a una tradición clásica, emplea la palabra recurso en el primer sentido, y de esta manera establece la revocación, - y en algunos casos la queja, pero no faltan autores modernos --- como Pietro Castro que sostienen la conveniencia de emplear úni- camente la palabra recurso en el segundo sentido.

3.- No deben confundirse los recursos con los in- cidentes en general, ni menos con el de nulidad. El verdadero re- curso supone, por regla general, una resolución válida pero ile- gal. En sentido opuesto, el incidente de nulidad tiene como pre-

supuesto actuaciones o actos procesales nulos. Tampoco son re---
cursos las tercerías ni menos el llamado impropiaamente recurso -
de responsabilidad.

4.- Son los recursos, actos que se llevan a cabo
a instancia de parte o de un tercero, y en el derecho común nun-
ca lo puede interponer el órgano jurisdiccional.

5.-- Pertenecen a la categoría de las pretensiones
en general, y su objeto es reformar una resolución judicial o --
revocarla.

6.- La reforma consiste en cambiarla substituyendo
a ésta por otra diversa que se apegue a la Ley.

7.- Los recursos no tienen por objeto declarar la
nulidad de la resolución (En este punto hay que observar que la
ley mexicana concede recursos como el de apelación extraordinaria
que si tienen por finalidad declarar dicha nulidad).

8.- Han de deducirse en el mismo proceso para que
sean verdaderos recursos.

9.- Los recursos dan lugar a las siguientes cues-
tiones: a) Quién puede interponerlos; b) Contra qué resoluciones
pueden interponerse; c) Ante quien deben interponerse; d) Qué --
requisitos deben llenarse en la interposición; e) Cómo se trami-

tan; f) Que efectos producen; g) Poderes del tribunal ad quem;

10.- La legislación positiva de cada Estado contesta las interrogaciones anteriores de diversas maneras, por lo que a medida que estudiemos en la nuestra cada recurso en particular, expondremos la solución que el legislador mexicano ha dado en esta materia. Por ahora sólo enunciaremos algunos principios relativos a ellos;

11.- La interposición de un recurso, como queda dicho, es actividad que sólo conviene a las partes o a los terceros y nunca al órgano jurisdiccional. Por excepción, la ley permite en determinados juicios de nulidad de matrimonio y de rectificación de las actas del estado civil, que se lleve a cabo lo que se llama la revisión de oficio de la sentencia de primera instancia, revisión que no constituye un recurso aunque produzca alguno de los efectos de los recursos en general.

12.- La interposición del recurso en su carácter de acto procesal, está sujeta a las normas generales que rigen dichos actos. Por tanto debe llevarse a cabo en el tiempo y lugar hábiles y con las formalidades de la ley;

13.- La interposición del recurso es acto de declaración de voluntad puro y simple, que no puede estar sujeto a condición ni a plazo;

14.- La interposición del recurso, en nuestro derecho, ha de hacerse ante el Juez o tribunal que pronunció la -- resolución recurrida y no ante el ad quem; sólo en el recurso de queja (Artículo 725 C.P.C.) rige el principio opuesto.

15.- Los poderes del ad quem para rescindir total o parcialmente la resolución impugnada, se determinan de acuerdo con la regla del Derecho que reza: *Tantum devolutum quantum appellatum*. Con ello quiere decirse que el tribunal ad quem sólo --- puede reformar o nulificar la sentencia impugnada dentro de los límites en que se impugnó; si fue atacada en su integridad, totalmente si así procede; si se objetó parcialmente, los poderes del tribunal mencionado quedan restringidos en la misma medida.- En otras palabras, la sentencia del ad quem, y, en general todas las que dicten para resolver un recurso, deben ser congruentes - con las pretensiones del recurrente.

16.- Los recursos sólo se conceden cuando la parte que los hace valer sufre un "agravio" por la sentencia o resolución impugnadas; sin agravio no hay recurso, de lo que se -- sigue que las violaciones a la ley, o a la doctrina meramente -- teóricas o académicas que no perjudiquen a la parte, no son im-- pugnables.

17.- Para que exista un agravio no es suficiente que la ley o los principios generales del Derecho hayan sido ---

violados por la resolución; es preciso, además, que la violación importe un daño a los intereses o derechos del recurrente.

18.- Los recursos notoriamente frívolos o improcedentes deben ser desechados de plano, y además dan lugar a que se consigne al que los interpone, por haber cometido delito --- llamado de chicana, al hacerlo valer.

19.- La impugnación de una resolución judicial es el acto de mera conservación y defensa, y no de disposición de los derechos litigiosos, de lo que se sigue que el apoderado no necesita poderes especiales para impugnar.

20.- Tanto si el recurso abre una segunda instancia, como cuando no lo hace, rige el principio de la reformatio in pejus, que consiste en lo siguiente: si una de las partes impugna una resolución y la otra se conforma con ella, tácita o -- expresamente, la sentencia que declare improcedente el recurso, no puede modificar la resolución impugnada dañando al recurrente. Este principio se funda en que los recursos los otorga la -- ley en beneficio de quien los utiliza, y no en su perjuicio. No rige en los casos de revisión de oficio.

21.- Cuando la parte agraviada se conforma tácitamente o expresamente con una resolución judicial, no puede impugnarla después, porque su conformidad produce la caducidad del

derecho de impugnación. Sin embargo, es conforme a los principios generales que, cuando la parte ejecuta lo ordenado en una sentencia, no porque este conforme con ella, sino para evitarse los daños de una ejecución en la vía de apremio, y se reserva el derecho de impugnación, o manifiesta que cumple la resolución -- por sólo el mencionado propósito, entonces puede impugnarla más tarde, o conjuntamente con la ejecución.

22.- El Código no permite la renuncia anticipada de los recursos salvo en los juicios arbitrales.

23.- La simple protesta en contra de una resolución, no equivale a recurrirla.

24.- La renuncia de un medio de impugnación puede ser expresa o tácita.

25.- Por medio de los recursos se pueden hacer -- valer toda clase de vicios de que adolezca la sentencia, pero -- con los recursos extraordinarios solamente determinada clase de ellos. Este principio encuentra su plena comprobación en los -- llamados recursos de apelación extraordinaria y de amparo.

26.- Los recursos ordinarios dan lugar a una nueva instancia y los extraordinarios a un nuevo proceso.⁵⁷

⁵⁷ PALLARES Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil
Ed. Porrúa S.A. México 1973 p. 685, 686.

El insigne maestro Alberto Trueba Urbina al abordar el tema de las comisiones mixtas obrero-patronales y pasando de largo sobre sus antecedentes, particulariza su atención en la importancia que tienen las funciones de dichos organismos, como factor de colaboración entre empresa y sindicato, destacando la trascendencia de su actividad como medio adecuado para resolver y evitar numerosos conflictos obrero-patronales y en ésta virtud se puede considerar que las comisiones mixtas constituyen una -- institución auxiliar de la jurisdicción del trabajo.....58. La ley reconoce fuerza ejecutiva a las decisiones de las comisiones mixtas, cuando por esa solución se declaren los contratos colectivos de trabajo; ya que el negar a éstos organismos paritarios las facultades decisorias en el desempeño de sus funciones, equivale a negar a los contratos colectivos de trabajo una de las -- funciones más ampliamente reconocidas a su favor por la doctrina que establece que siempre que en un contrato colectivo se lleguen a crear organismos para el conocimiento y resolución de las di--ferencias de trabajo, colectivas o individuales, nacen dos deberes fundamentales; el de someter a esos organismos los conflic--tos de trabajo y el de acatar en los términos que previene el -- propio contrato colectivo, la resolución que dicten las comi---siones mixtas.

58 TRUEBA URBINA Alberto, Derecho Procesal del Trabajo

Tomo IV p.p. 347 Ed. Porrúa S.A. México D.F. 1944

Alfonso López Aparicio, al tratar el tema de la naturaleza y funcionamiento de las comisiones mixtas, como elemento auxiliar del contrato colectivo, señala que la ejecución, la interpretación y otras veces el cumplimiento del contrato, plantea a menudo grandes y pequeños problemas obrero-patronales. Indica que lo anterior determina la necesidad de establecer entre las partes un contacto permanente, como medio de asegurar vías rápidas y fáciles de salvar obstáculos haciendo posible la continuidad de las relaciones de trabajo y propiciando de esa manera la autocompasión, ante los amagos de posibles conflictos. Para el logro de tales fines dice: las partes pueden instituir comisiones mixtas con múltiples funciones económicas y sociales, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo. 59

Más adelante López Aparicio comenta el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que le niega a las comisiones mixtas y a sus resoluciones todo poder decisorio, en virtud de que tales facultades están reservadas para los tribunales del trabajo y de que no siendo las comisiones mixtas autoridades del trabajo, no pueden ejercer tales funciones sin invadir el terreno de la jurisdicción laboral y al respecto dice: La tesis jurisprudencial ha ido demasiado lejos, y con todo respeto que debe merecer la opinión del más alto tribunal del país pensamos que es necesario hacer algunas distinciones.

59 LOPEZ APARICIO Alfonso, Dinámica del Contrato Colectivo del Trabajo, Conferencia publicada por la Revista Mexicana del Trabajo Nos. 5 y 6 1958 México D.F. p.p. 30 y sig.

Es cierto, en primer lugar, que las comisiones mixtas no pueden ser consideradas en forma alguna, como autoridades del trabajo. No son órganos del Estado ni pueden estar investidas del poder público. En tal sentido, la Corte tiene razón. Sin embargo, el origen de la tesis parece radicar en el hecho de que el legislador colocó a las multicitadas comisiones mixtas, dentro del capítulo de la Ley Federal del Trabajo que habla de las autoridades laborales. En ello hay, sin duda, un error de técnica jurídica, fácilmente remediable con el traslado de las disposiciones relativas al capítulo destinado al contrato colectivo.

En cuanto a la obligatoriedad de las facultades decisorias de tales organismos, es de sostenerse, tanto por la naturaleza contractual de los mismos situación análoga al compromiso en arbitrios, cuanto porque la misma ley se muestra partidaria de los sistemas de conciliación entre las partes. La fase conciliatoria previa en el proceso laboral es, siempre, un requisito esencial.

De lo anterior no se debe derivar, seguimos comentando a López Aparicio, que las comisiones mixtas están investidas de funciones jurisdiccionales en el sentido estricto del término y sin embargo, dichos organismos desempeñan una función preventiva que puede llegar inclusive a la autocomposición, a la conciliación extraprocesal y al arbitraje voluntario mediante el sometimiento previo de las partes afectadas. Por último se llama

ta el propio autor, de la falta de reglamentación adecuada de --
tales organismos paritarios, que frecuentemente ha llegado a ---
crear situaciones anárquicas que pueden y deben desaparecer, es
necesario concluir diciendo López Aparicio, que la ley introduz-
ca un principio firme para asegurar y limitar el funcionamiento
de las comisiones mixtas, dándoles la verdadera importancia que
tienen dentro de la vida del contrato colectivo. Aquí es menester
afirmar sobre este delicado punto, que tal reglamentación no de-
berá rebasar los linderos prudentes. La experiencia ha demostrado
que siempre existe un exceso de reglamentación legal, las rela--
ciones humanas se entorpecen. 60

De la lectura de los textos anteriores podemos in-
ferir, que por un lado la Ley Federal del Trabajo reconoce a los
contratos colectivos como entes no creadores de normas jurídicas
sino como normativos en el desarrollo de las relaciones labora-
les entre trabajadores y patronos en las empresas, y por otro --
lado la misma Ley reconoce y establece que en éstos contratos --
las partes podrán crear las comisiones mixtas necesarias, para -
el desarrollo de funciones económicas y sociales, a las cuales -
se les otorgan facultades decisorias que serán declaradas obli--
gatorias por las partes y ejecutadas ante las Juntas de Conci---
liación y Arbitraje, las cuales por ser autoridades cuentan con
las facultades necesarias para que estas decisiones se convier--
tan en obligatorias.

Las diferentes comisiones mixtas que forman parte del contrato colectivo de trabajo del INFONAVIT, se rigen de manera interna por sus respectivos reglamentos, los cuales norman sus actividades y funciones y en ellos se señala que los casos no previstos en el reglamento correspondiente serán resueltos -- por la propia comisión. Asi mismo se señala que para las reso--- luciones que emita la comisión mixta de Jubilaciones y Pensiones en los casos de inconformidad por los trabajadores, estos deberán interponer el recurso de reconsideración ante la misma comisión en un término máximo de cinco días, contados a partir de la fe-- cha en que se les haya notificado por escrito la resolución.

Señala como recurso para los trabajadores que sean sancionados mediante la iniciación y conclusión de actas administrativas tramitadas ante la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria o las subcomisiones correspondientes en las delegaciones del --- Instituto, la revisión del dictamen emitido y el recurso de mo-- dificación o revocación planteado ante el Director General del - Infonavit.

Existe el recurso de designar un árbitro impar--- cial como tercero, por los integrantes de la comisión mixta de - prestaciones médicas complementarias, para el caso de que exista discrepancia entre los miembros en el resultado del dictamen a - emitir.

Lo anteriormente señalado es sin menoscabo de que como ya lo hemos venido analizando en el cuerpo de éste trabajo y en virtud de que en el mismo ha quedado claramente establecido por la doctrina laboral, que por carecer las comisiones mixtas - como órganos de consulta de facultades jurisdiccionales, las decisiones por ellas emitidas no son obligatorias para los trabajadores que así lo determinen, y no quieran someterse a éste --- juicio de carácter arbitral, que para que sean obligatorias las resoluciones es necesario que se ejecuten ante las Juntas de --- Conciliación y Arbitraje las cuales según la propia Ley, están - investidas de facultades jurisdiccionales que les han sido con-- feridas por el Estado.

En el contrato colectivo de trabajo en el Infonavit, del cual surgen las comisiones mixtas que hemos venido es-- tudiando, se establecen estos Recursos, los cuales de acuerdo al mismo convenio colectivo deben ser ejercidos por los propios --- trabajadores, en aquellos casos en que no esten de acuerdo con - las resoluciones emitidas, de no hacerlo podriamos entender el - sometimiento tácito del trabajador.

Las estipulaciones de un contrato colectivo de -- trabajo, en el sentido de que las diferencias entre los obreros y el patrón deben someterse previamente al conocimiento de las - Comisiones Mixtas que se establezcan con apoyo en lo dispuesto - por el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo, no son obstá- culo para que los trabajadores, si lo quieren presenten su re--- clamación directa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - pues el contrato no puede modificar los derechos que en favor de los trabajadores establece el artículo 123 Constitucional, el -- cual señala en su fracción XX, las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de - representantes de los obreros y de los patronos, y uno del go--- bierno: La fracción XXI del citado artículo establece: Si el pa- trono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a acep- tar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero -- con el importe de tres meses de salario, además de la responsa-- bilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de -- los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

Del análisis del texto anterior, se desprende que como lo hemos venido desarrollando en el contenido de este tra-- bajo, las comisiones mixtas derivadas del contrato colectivo de

trabajo del Infonavit, son organismos de colaboración con fun-¹⁷⁷---
ciones económicas y sociales que les han sido concedidas por las
partes signantes del contrato colectivo.

Las resoluciones que emiten en el conocimiento de los hechos que le son sometidos en cumplimiento de sus funciones, tienen el carácter de arbitral, el cual si es acatado volunta-
riamente por el trabajador sin recurrir a las Juntas de Conci-
liación y Arbitraje como lo establece el artículo 123 Constitu-
cional, tendrían el carácter de obligatorio para las partes, de acuerdo a lo establecido por el propio contrato colectivo de ---
trabajo.

Las Comisiones Mixtas vistas así, constituyen la última instancia, pero son organismos exclusivamente de conci-
liación, a menos que como lo mencionamos en el párrafo anterior, las partes convengan en someterse a su arbitraje. Pueden las --
comisiones mixtas ser erigidas en organismos encargados de fallar los conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos? --
La resolución de esta cuestión depende del carácter que se de a los fallos dictados por las comisiones. La estipulación contenida en la convención colectiva de trabajo, en el sentido de que -
las resoluciones dictadas por las comisiones mixtas tendrán fuerza obligatoria para las partes, carece de eficacia jurídica. Las comisiones mixtas vendrían a constituir organismos que ejercerían la función pública que corresponde a las Juntas de Conciliación

y Arbitraje; ahora bien el convenio de los particulares no puede elevar a órgano de Estado a una institución por ellos creada. -- Las resoluciones dictadas por las comisiones mixtas deberían ser juzgadas como fallos arbitrales y según la doctrina de Rocco, -- que traduce la opinión de los principales tratadistas según ya -- lo mencionamos en capítulo anterior, los fallos constituyen ---- juicios privados. 61

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en di-- versas Tesis emitidas como sentencias pronunciadas en los juicios de amparo sometidos a su consideración, sostiene el criterio -- jurídico de que las resoluciones de las comisiones mixtas carecen de eficacia jurídica para obligar a las partes a acatarlas como si se tratara de cosa juzgada, y que el considerar lo contrario privando a los trabajadores de los derechos que a su favor con-- sagra el artículo 123 Constitucional, una vez que dichas comi-- siones han conocido de tal reclamación, sería privar a los obre-- ros de esos derechos, aceptando que dichas comisiones esten le-- galmente capacitadas para resolver controversias de esa natura-- leza, cosa que no puede aceptarse por ningún concepto, desde el momento que como se ha visto, esa clase de conflictos tienen que ser dilucidados y resueltos por las Juntas de Conciliación y --- Arbitraje, en virtud de prevenir así en forma categórica y ter-- minante, el Código Supremo del País. Por otra parte, si las Jun-- tas de Conciliación y Arbitraje fueron estatuidas expresamente -

61 REVISTA DEL TRABAJO Sria. del Trabajo y Previsión Social Tomo XXX No. 115 agosto 1947 p.p. 46 y 47

por un mandato constitucional, su funcionamiento en todos los ¹⁷⁹ --
casos para que fueron creadas es de orden público y por consi---
guiente, ni por convenio entre las partes, ni por alguna otra --
causa, puede eludirse su intervención en los asuntos que son de
su competencia.

El mismo criterio sigue la Suprema Corte de Jus--
ticia de la Nación, en tratándose de resoluciones emitidas por -
las comisiones mixtas, en las cuales los trabajadores manifiesten
su conformidad inicial, y posteriormente haciendo uso del derecho
que les otorga el referido artículo 123 constitucional, y en uso
de sus propias facultades recurran a la jurisdicción de las Jun-
tas de Conciliación y Arbitraje en reclamo de sus derechos labo-
rales, es decir, si estas Juntas fallaran en su contra, validan-
do en sus laudos las resoluciones emitidas por las comisiones --
mixtas, estarían violando en agravio de los propios trabajadores
o patronos los derechos contemplados en los artículos 14 y 16 de
la misma Constitución Política, en cuya virtud la Suprema Corte
de Justicia de la Nación debe otorgárseles la protección Federal

Así mismo la Suprema Corte de Justicia de la Na--
ción, ha sostenido en diversas ejecutorias la Tesis siguiente: -
Si en un contrato colectivo se estipula que no se suspenderá, --
disciplinará ni destituirá a los trabajadores sin la previa in--
vestigación del caso y la justificación de la causa, no por ello
puede considerarse que cuando la empresa omite hacer la referida

investigación, el despido de cualquier trabajador debe estimarse, ipso facto, como injustificado, pues una estipulación contractual como la indicada en los contratos colectivos, esta instituida -- para hacer posible dar soluciones conciliatorias en las desave-- nencias obrero-patronales, mas no implica una renuncia del patrón a los derechos que le concede la Ley, de suerte que si el men--- cionado patrón omite hacer la investigación de que se trata y -- despide a un obrero, obra por su cuenta y riesgo y queda sujeto a las consecuencias que puedan derivarse de sus actos, y serán - las autoridades competentes quienes decidan acerca de la justi-- ficación o injustificación de despido. 62

Señala también la Suprema Corte de Justicia de la Nación que: El procedimiento ante las comisiones no interrumpe - la prescripción de los derechos de los trabajadores para poder - acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en reclamo de sus acciones legales, toda vez que siendo las comisiones estatu-- tarias y no legales, las acciones que tengan los trabajadores -- deben ejercitarlas en tiempo ante los tribunales de trabajo an-- tes de que prescriban, y no pueden esperar a que las comisiones resuelvan, con peligro de dejar de prescribir su acción, a con-- tinuación transcribieramos para mejor comprensión legal la si--- guiente tesis jurisprudencial: "Prescripción. Interrupción im--- procedente de la prescripción, por ser de orden público, sólo se interrumpe en los casos señalados en la Ley laboral, sin tomarse en consideración lo que sobre el particular se establezca en un

contrato colectivo de trabajo (Amparo directo 3190/66 Ferrocarriles Nacionales de México, 5 de Enero de 1965. 5 votos, Ponente: Mario G. Rebolledo). 63

La Ley Federal del Trabajo, establece en los artículos 132 frac. XXVIII y 134 frac. IX, la obligación para los patrones de participar en la integración de las comisiones mixtas asimismo señala en los artículos 125 frac. I, 153-I, 509, 424 frac. I, cuales son las comisiones mixtas que con carácter obligatorio, por designación expresa de la misma ley, deben constituir las Empresas y los Sindicatos como son respectivamente:

a).- Comisión Mixta para determinar la participación individual de utilidades (artículo 125 frac. I).

b).- Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento (artículo 153).

c).- Comisión Mixta de seguridad e higiene (artículo 509).

d).- Comisión Mixta para formular el Reglamento Interior de Trabajo. (artículo 424 frac. I).

Independientemente de las anteriores comisiones mixtas, la ley prevé la posibilidad que se constituyan otras, para lo cual como ya lo hemos venido mencionando en el cuerpo de 63 RAMIREZ REYNOSO Braulio Prescripción en el Derecho Mexicano del Trabajo amparo directo 2190/66 Ferrocarriles Nacionales de México, 5 de enero de 1963.

este trabajo, dispone en el artículo 392 que "en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas".

En cuanto a las resoluciones de estas comisiones, en el acatamiento de las mismas por parte de los trabajadores y patrones, las comisiones reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, son obligatorias y pueden ser ejecutadas si así lo solicitan las partes, por las Autoridades Laborales.

En cambio, las resoluciones emitidas por las comisiones mixtas establecidas por las partes en los contratos colectivos, sólo son obligatorias, si así lo declaran las partes. Si determinaron su obligatoriedad, también podrán ser ejecutadas a petición de las partes, por las Autoridades laborales (artículo 392 L.F.T.).

CONCLUSIONES

PRIMERA: El derecho colectivo del trabajo adquiere las características de formador de un derecho autónomo que supera en beneficio de los trabajadores, el conjunto de normas mínimas del derecho individual, para lo cual a creado sus propias instituciones con cuya propia actividad, rebasa el ámbito de las relaciones laborales, permitiendo una participación en la estructura jurídica general que sirve de marco en dichas relaciones, ejemplo de lo anterior es la presencia de representación de clases en -- órganos del Estado, tales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las Comisiones Nacionales para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, en el Instituto -- del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el --- Instituto Mexicano del Seguro Social.

SEGUNDA: El derecho mexicano del trabajo reconoció plenamente los derechos en la declaración Constitucional de 1917, en cuyo artículo 123 consagró de manera definitiva a los derechos de coalición y sindicalización, al igual que aconteció en otros países, al amparo de lo dispuesto en la fracción XVI del mencionado artículo 123, se desarrolla en México un movimiento ---- obrero organizado dentro del cance de las leyes reglamentarias - del precepto Constitucional, que ha ido modelando, dando conte-- nido y función a los instrumentos legales del Derecho Colectivo.

TERCERA: El propósito del legislador en materia de relaciones colectivas del trabajo, estriba en poner a disposición de la profesión organizada, los mecanismos legales para lograr un equilibrio entre los factores de la producción dentro de una relación armónica. El instrumento fundamental es el contrato colectivo de trabajo que permite buscar y establecer dicho equilibrio en forma dinámica. La noción de equilibrio tiene un contenido económico y social y el contrato colectivo sólo es una fórmula jurídica que lo establece, preserva, garantiza y modifica en la medida de las necesidades reales de las fuerzas productivas

CUARTA: El contrato colectivo de trabajo se convierte en Ley y derecho autónomo de la empresa, considerada como unidad de trabajo. Las normas contractuales son aplicadas a la totalidad de trabajadores de la misma aún respecto de quienes pertenezcan o no al sindicato y que ya presten sus servicios a la empresa de que se trate en el momento de la celebración del contrato. Como excepción a este principio esta la posibilidad de excluir de la aplicación del mismo a los trabajadores de confianza.

QUINTA: El concepto de colaboración obrero-patronal necesario para crear un ambiente propicio para la resolución de los problemas que derivan de la interpretación y cumplimiento del contrato colectivo, tiene sus orígenes en una labor conjunta entre empresa y sindicato los cuales por medio del contrato co-

lectivo determinan crear organismos de colaboración de orden ---
económico y social, por medio de los cuales se establecen las --
bases para desarrollar una política laboral más justa que den --
margen al mejoramiento de las relaciones de trabajo.

SEXTA: La historia laboral reconoce como antece--
dente de estos organismos de colaboración obrero-patronal a los
llamados consejos de empresa regulados en el proyecto de ley de
trabajo por la asamblea de Frankfurt en los años 1848-1849 en --
donde se estableció que en cada fábrica se eligiera una comisión
compuesta por un miembro de cada grupo independiente de trabaja-
dores, un maestro de obra por cada grupo de trabajadores, comi--
sión que se integran además con el propietario o su representan-
te, las funciones de estas comisiones consistían en mediar en los
conflictos que se suscitaran entre trabajadores y patrones.

SEPTIMA: En el derecho laboral mexicano el legis-
lador fue aún más conservador, en lugar de los consejos de em---
presa que funcionan obligatoriamente en todas las empresas, por
tratarse de una institución reconocida en la Ley constitucional,
declaró en el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo en 1931,
que las partes firmantes del contrato colectivo, podrían libre--
mente estipular la formación de comisiones mixtas, a las cuales
se fijarían en cada caso las funciones que se estime convenientes
asignarle.

OCTAVA: La historia laboral del Infonavit, que --
encuadra dentro de éste orden de ideas, se inicia en 1972 con la
promulgación de su Ley Reglamentaria y con la creación poste---
riormente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Infonavit.
El primer contrato colectivo celebrado con la empresa establece
las condiciones generales de trabajo, como producto de esta pri-
mera negociación se crean en beneficio de la armonía laboral, --
las comisiones mixtas integradas por representantes del sindicato
y del patrón, como organismos de colaboración obrero-patronal --
para regular el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y
para otorgar mediante funciones específicas, algunas prestaciones
de carácter económico y social a sus trabajadores.

NOVENA: La Ley Reglamentaria del Infonavit el cual
es creado como un organismo descentralizado del Gobierno Federal
de formación tripartita integrado por representantes del Gobierno
del Sector Patronal y del Sector de los Trabajadores, encargado
de administrar el Fondo Nacional de la Vivienda para los Traba--
jadores. Dicha Ley Reglamentaria regulará la forma y procedimi--
entos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir los
créditos y así mismo crearía los organismos necesarios para re--
solver en la práctica los problemas que habrán de presentarse. -
En particular los que suponen la coordinación, el financiamiento
de los programas de construcción y su justa de distribución en--
tre las clases trabajadoras.

DECIMA: El Infonavit, la U.N.A.M. y el I.M.S.S. , a la vez que realizan las funciones sociales que de acuerdo a la Ley de Secretarías y Departamentos de estado les han sido asignadas como organismos de servicio social, educativos y asistenciales en apoyo de la población mexicana, por conducto de sus contratos colectivos de trabajo hacen valer en beneficio de sus trabajadores los postulados establecidos en el artículo 123 Constitucional logrando armonizar las relaciones laborales entre estos organismos y sus trabajadores a la luz de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA PRIMERA: El artículo 123 de la Constitución Política mexicana de 5 de febrero de 1917, creador del Derecho del Trabajo y de la previsión social, fué el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo, por su contenido, ausencia y fines: originó el nacimiento del derecho social en la Constitución y como parte de éste el propio Derecho del Trabajo y de la previsión social, el Derecho Agrario y el Derecho Económico.

DECIMA SEGUNDA: En la historia de nuestro Derecho del Trabajo se pueden señalar tres grandes momentos: el primero se dió en la Asamblea Constituyente de Querétaro en donde se lanzó al mundo la idea de los derechos sociales que aseguran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios. El segundo momento se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El ter

cero de los momentos está constituido por los 63 años que cumple la Ley Federal del Trabajo la cual ha cumplido con la función a la que fué designada, como medio de apoyo al progreso de la economía nacional y a la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores.

DECIMA TERCERA: Las comisiones mixtas, son agrupaciones formadas por representantes del patrón y de los trabajadores, no sólo un símbolo y un principio de la unidad social de la empresa, sino su organo más adecuado, sus posibilidades no se circunscriben a un campo o a una misión determinada, llegan a -- todo aquello que puede exigir el bien social de la empresa, sus objetivos son jerarquizar los elementos humanos de la empresa, -- prevenir la aparición de conflictos entre ellos y solucionar los que irremediamente hayan surgido promover la adopción de sistemas que mejoren las condiciones y rendimientos del trabajo.

DECIMA CUARTA: Las comisiones mixtas en los términos del artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo son organismos de colaboración encargados de fallar los conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, sus resoluciones carecen de eficacia jurídica toda vez que no constituyen organismos que ejerzan la función pública, la cual corresponde a las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje. El convenio de los particulares (contrato colectivo) no se puede elevar a órgano de Estado a una Institución por ellos creada, las resoluciones de las Co--

misiones Mixtas así vistas deben ser juzgadas como fallos arbitrales ya que constituyen juicios privados que no pueden equipararse a las sentencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA QUINTA: La instancia ante las comisiones mixtas es obligatoria para los trabajadores, toda vez que ello no implica la privación para el propio trabajador la privación del derecho que la Constitución le concede para acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el reclamo de sus derechos laborales.

DECIMA SEXTA: La Ley Federal del Trabajo señala en los artículos 125 fracción 153-I, 509, 424 fracción I, las comisiones mixtas que con carácter obligatorio deben constituir las Empresas, indicando así mismo que las resoluciones de estas, son obligatorias para las partes y pueden ser ejecutadas si así lo solicitan las partes ante las autoridades laborales.

DECIMA SEPTIMA: La misma Ley en cuanto a las resoluciones emitidas por las comisiones mixtas establecidas por las partes en los contratos colectivos, señala que sólo son obligatorias si así lo señalan las partes, si determinaron su obligatoriedad también podrán ser ejecutadas a petición de las partes ante las autoridades laborales (art. 392).

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago Derecho del Trabajo. -- México U.N.A.M. Instituto de Investigaciones - Jurídicas 1990.
- 2.- BEUSUNSAN, Graciela, SANTIAGO OÑATE, Arturo, ALCALDE JUSTINIANI y otros. El Derecho Laboral. México siglo XXI, Edito - 1985.
- 3.- BUEN LOZANO, Nestor Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa ed. México 1986.
- 4.- BUEN LOZANO, Nestor Derecho del Trabajo II. Ed. Porrúa, México 1974.
- 5.- CASTORENA J., Jesús Proceso del Derecho Obreiro. Ed. Didot, México - 1974.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar Síntesis de Derecho Laboral Comparado. México Trillas 1991.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar Treinta y Ocho Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas, 1992, ed. 7ª.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la -- Práctica. Ed. Confederación Patronal de la - República Mexicana, México 1972.

- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar Derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México, 1987.
- 10.- CUEVA MARIO, de la El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, ed. 7ª México 1981.
- 11.- DAVALOS, José Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, ed. 3ª México 1990.
- 12.- DAVALOS MORALES, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. -- Porrúa, México 1968.
- 13.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Ed. 11ª México 1963.
- 14.- GUERRERO, Euquerio Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, ed. 17 México 1990.
- 15.- GUERRERO, Euquerio Relaciones Laborales, Ed. Porrúa, México 1971.
- 16.- LARRAÑAGA, Eduarto et al El Derecho Laboral en México. Realidad y Encubrimiento, UAM Atzacotalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades, México 1991.

- 17.- REMOLINA ROQUE, Felipe Evaluación de las Instituciones y del Derecho del Trabajo. Ed. Secretaría - del Trabajo y Previsión - Social, México 1976.
- 18.- RUPRECHT, Alfredo Derecho Colectivo del Trabajo. U.N.A.M., Coordinación de humanidades, México 1980.
- 19.- SANTOS AZUELA, Héctor Curso Inductivo de Derecho Sindical del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1990.
- 20.- TAPIA SALINAS, Jose Luis Contrato Colectivo como - prepararlo y Negociarlo - Grupo Ed. Expansión, México 1980.
- 21.- TISSEMBAU, Mariano R. et al El Derecho Latinoamericano del Trabajo. U.N.A.M., México 1974.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto Derecho Sindical Mexicano. Ed. Porrúa, México 1978
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1970
- 24.- VALLADO BARRON, Fausto E. Introducción al Estudio - del Derecho. Ed. Herrero México 1961.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo
- 3.- Ley del Infonavit.

OTRAS FUENTES

- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo del Infonavit 1991-1993
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo del Infonavit 1993-1995.
- 3.- Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social
- 4.- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM