

SEGURIDAD SOCIAL

AÑO XX

EPOCA III

Núm. 70

JULIO-AGOSTO

1971

MEXICO, D. F.

PUBLICACIÓN BIMESTRAL DE LAS SECRETARÍAS
GENERALES DE LA C.I.S.S. Y DE LA A.I.S.S.
ORGANO DE DIFUSIÓN DEL CENTRO INTERAMERICANO
DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

	Pág.
Consideraciones generales	83
Alcances del estudio	84
Características básicas del régimen de convenciones colectivas de trabajo ..	85
Extensión de los convenios colectivos de trabajo	88
Prestaciones	96
5.1. Prestaciones por enfermedad	96
5.2. Prestaciones por accidentes de trabajo	101
5.3. Prestaciones por maternidad	102
5.4. Prestaciones familiares	105
5.5. Prestaciones vinculadas con los beneficios jubilatorios	120
5.6. Otras prestaciones	121
Consideraciones finales	123

COMITE PERMANENTE INTERAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

1. La contratación colectiva de trabajo	133
1.1. Consideraciones históricas y conceptuales	133
1.2. La contratación colectiva de trabajo en el derecho positivo nacional	140
1.3. La norma internacional en la contratación colectiva del trabajo ...	144
2. La seguridad social en los contratos colectivos de trabajo	148
2.1. La seguridad social en el área americana que se analiza	148
2.2. La contratación colectiva de trabajo como medio de integración de la seguridad social	151
3. Repercusiones políticas, económicas y sociales de la contratación colectiva en su interrelación de relaciones de trabajo y de vida	159
4. Cláusulas relativas a seguridad social en los contratos colectivos de trabajo	163
4.1. México	164
4.2. Contratos colectivos propios del sector paraestatal	165
A. Seguridad Social Supletoria	166
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana	166
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la Repú- blica Mexicana	173
B. Seguridad Social Complementaria	181
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Nacional de Tra- bajadores del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social	182
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la Repú- blica Mexicana	189
4.3. Contratos Ley	201
Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio para todos los trabajadores y Pa- tronos de la República Mexicana afectos a la industria azucarera, al- coholera y similares	201
Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados	209
Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio y tarifas de salario de la indus- tria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y me- tálicas	217
4.4. Contratos Colectivos de Trabajo en determinadas industrias o empresas	222
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Me- xicana, Sección 147 y Altos Hornos de México, S. A.	222

	Pág.
Contrato Colectivo de Trabajo que otorgan la empresa Artículos Mundet para Embotelladoras, S. A. y la Unión Sindical de Trabajadores de la Casa Mundet; 1968-1970	233
Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la General Motors de México, S. A. de C. V. y por la otra el Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors de México. 1969-1970	237
Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Tabacalera Mexicana, S. A. y el Sindicato Central de Trabajadores de la Industria Tabaquera, 1968-1970	241
Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte, "Cartón y Papel de México", S. A. y por la otra el Sindicato Industrial de Trabajadores de Artes Gráficas, Similares y Conexos del Edo. de México. (1970-72)	247
Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre Transportación Marítima Mexicana, S. A. y sus empresas filiales, Marítima Mexicana, Servicios Marítimos Mexicanos y Transportes Marítimos Anáhuac, y los Sindicatos, Orden de Capitanes y Pilotos Nacionales (Oficiales de Cubierta), Asociación Sindical de Oficiales de Máquinas de la Marina Mercante Nacional (Oficiales de Máquinas), Unión Nacional de Marineros, Fogoneros, Mayordomos, Cocineros, Camareros y Similares de la República Mexicana y Unión de Maquinistas, Mecánicos de Combustión Interna del Golfo de México y Terrestre del Estado de Veracruz	251
4.5. El Seguro Facultativo y el Seguro Adicional	253
4.6. Costa Rica	257
Convención Colectiva de Trabajo entre la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S. A. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones, 1969-1970	259
Arreglo directo entre la Compañía Bananera de Costa Rica y sus trabajadores de la División de Golfito, 1966-1969	263
4.7. Guatemala	267
Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de Tabacalera C.A.S.A. y Tabacalera Centroamericana, S. A.	267
Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo: Sindicato de Trabajadores de la Empresa United Fruit Company y United Fruit Company, S. A.	273
4.8. Honduras	277
Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre la Standard Fruit Company y el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Standard Fruit Company, 1970-1974	277
4.9. Nicaragua	287
Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre Pan American World Airways Inc. y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Líneas Aéreas y Similares "Stelas" 1969-71	288
4.10. Panamá	293
Contrato Colectivo entre Refinería Panamá, S. A. y la Unión de Trabajadores del Petróleo de la República de Panamá, 1969-1972	293
Contrato celebrado entre la Caja del Seguro Social y la Chiriquiri Land Company celebrado por acuerdos signados el 29 de abril de 1970 y el 11 de junio de 1970	297
4.11. República Dominicana	298
Pacto Colectivo entre la Corporación Dominicana de Electricidad y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Dominicana de Electricidad. 1968-1969	300
5. Consideraciones Generales	307
Informe y Consideraciones Finales	323
Relación de participantes	333

SEGURIDAD SOCIAL Y CONVENIOS COLECTIVOS

Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social

Secretaría General

DR. GASTÓN NOVELO
LIC. JUAN BERNALDO DE QUIRÓS

El documento que presenta la Secretaría General del Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social, a la Mesa Redonda sobre "Seguridad Social y Convenios Colectivos", tiene relación con el área geográfica americana que se refiere a los países del Istmo, las Antillas y México.

1.—LA CONTRATACION COLECTIVA DE TRABAJO.

1.1. *Consideraciones históricas y conceptuales.*

La contratación colectiva de trabajo tiene su iniciación en el momento en que aparece la asociación profesional y desde entonces, organización sindical y normalización colectiva de trabajo, han constituido una institucionalidad inseparable que ha venido actuando para determinar las relaciones laborales en tácita y benévola negociación, hasta el extremo de que “la historia de la contratación colectiva es en gran parte historia del sindicalismo”.⁽¹⁾

Las primeras muestras de la contratación colectiva de trabajo se remontan a la época de la Revolución Industrial y han ido progresando al impulso de los dos grandes conflictos bélicos mundiales, hasta el extremo que en los países industrializados la gran mayoría de las reivindicaciones sociales se encuentran encuadradas dentro de los contratos colectivos de trabajo.⁽²⁾

Es así, que en un estudio de la Oficina Internacional del Trabajo se expresa que, las negociaciones colectivas están consideradas como el medio más eficaz de fijar las condiciones de trabajo, las cuales cubren a millones de trabajadores.⁽³⁾

En cuanto a América, la contratación colectiva de trabajo aunque cuenta con hechos remotos y esporádicos propios de determinadas profesiones, como la metalúrgica en 1891 en Estados Unidos, de artes gráficas en 1960 en Argentina, y de los ferrocarrileros en 1908 en México se generaliza a partir del segundo conflicto bélico mundial, cuando la ilustración del proletariado y la generalidad de la asociación profesional, dio conciencia y fuerza para actuar e imponer mejores condiciones de trabajo.⁽⁴⁾

-
- (1) Juan E. Blanco.—Estudio de los Convenios Colectivos.—Instituto Nacional de Previsión.—Madrid 1963.
 - (2) J. Pirón y J. Denis.—Le droit des relations collectives du travail en Belgique Edit. Garcier, Bruxelles 1970.
 - (3) OIT. Las negociaciones Colectivas.—Ginebra 1960.
 - (4) A. Gallart Folch.—Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en la legislación extranjera y española.—Lib. Bosch, Barcelona 1933.

Pero el gran impulso de la contratación colectiva de trabajo en el mundo entero, se debió, al dar consideración legal a la asociación profesional obrera pasando de ser una institución tácitamente reconocida por el Estado, a ser adoptado oficialmente, y por la atribución de los fines de la asociación profesional que también fue aceptada estatalmente, lo cual ocurre en los códigos laborales que existen en casi la generalidad de América Latina, y totalmente en todos los países del área geográfica en que entiende el presente estudio.

Sin embargo, antes del siglo XIX, verdadera época de aparición de la contratación colectiva de trabajo, se encuentran algunos procederes que tienen similitud remota con la institución de referencia.

En la organización corporativa de finales del medioevo los gremios y cofradías, asociaciones de defensa y ayuda en una profesión común, regulaban condiciones de trabajo y atribuían socorros en estados de necesidad, en mejora de las relaciones laborales y superación de los medios de vida.

Ejemplo de estos gremios y cofradías en la América Colonial en determinación de condiciones de trabajo, de maestros, oficiales y aprendices, con estipulaciones de salario, jornada y formación profesional, y hasta fijación de precios y calidad de la mercancía elaborada, y configuración de auxilios en casos de enfermedad, viudez, orfandad y muerte, es el "Ordenamiento del noble arte de la platería" dictado en Méjico en 1796, fundamento de una corporación que tanta importancia tuvo en el país. (1)

A este efecto de antecedentes similares con la figura jurídica laboral que se analiza, es curioso señalar cómo en Estados Unidos, un contrato colectivo de antigua tradición como es el de los pintores y decoradores signado en Ohio en 1950, intitula todavía la parte sindical con el término de "hermandad", tan propio de una institución de previsión social como eran las hermandades de socorros mutuos, de ayuda solidaria en un estado de necesidad. (2)

Otro antecedente que tiene relación con la contratación colectiva de trabajo y que se recoge por encuadrar en el concepto de seguridad social, que es objeto de análisis, es el de las asignaciones familiares. (3)

(1) A. Romeu de Armas.—"Historia de la Previsión Social en España".—Edit. Revista de Derecho Privado.—Madrid 1942.

(2) C. Wilson Randeke.—El Contrato Colectivo de Trabajo.—Edit. Letras México 1960.

(3) D. Ceccaldi.—Historie des prestations familiales en France.—Union Nationale des Caisses d'allocations familiales.—París 1957.

Nacidas como una concesión benévola patronal que llegó a formar una doctrina social, la de Le Play, basada en la función social de la empresa y fundamentada en el bienestar de la familia, al adquirir conciencia la parte obrera de los beneficios que le importaba aparecen cláusulas relativas al "plus familiar" en los contratos colectivos de trabajo, llegando posteriormente, cuando el Estado interviene en el bienestar social, a la estructuración de regímenes oficiales de asignaciones familiares, evolución de institucionalidad que se encuentra en el proceder de países del cono sur americano.

El contrato colectivo de trabajo constituye una de las instituciones jurídicas más características e importantes del derecho laboral por los beneficios que imparte en el mundo del trabajo, no solamente en el presente, sino en su planificación futura.

Así lo comprendió casi en el momento de su aparición la clara visión del economista Charles Gide:

"El contrato colectivo de trabajo, es quizás el hecho más nuevo y más digno de consideración que se haya producido en la historia del asalariado".

Nacido como una consecuencia de la Revolución Industrial, permitió que el trabajador, apoyado en la organización sindical, se colocase en situación de igualdad frente a la parte patronal, para regular condiciones de empleo libres de la presión que ejercía la libertad contractual que el abstencionismo estatal permitía y justificaba la economía liberal basada en la defensa de uno de los elementos de la producción, el capital, y de un derecho civil que consideraba la relación obrero patronal como un arrendamiento de servicio, cuando el trabajo humano no puede ser considerado como mercancía. ⁽¹⁾

La naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, ha sido uno de los pilares más fuertes de la constitución de ese derecho social, que rebasando los conceptos clásicos del derecho común considera a los hombres y a los hechos como algo aislado y concreto, sino como miembros y funciones de la sociedad, grupos institucionales que viven y actúan en la comunidad nacional y que por sus características y función necesitan normas y actos específicos tendientes a reglar sus relaciones profesionales en base de solidaridad de sus componentes. ⁽²⁾

(1) OIT. Libertad Sindical.—Ginebra 1969.

(2) L. Mendieta Núñez.—El Derecho Social.—Edit Porrua Hnos.—México 1953.

Por igual, la contratación colectiva de trabajo ha venido a ser parte principalísima en esa presión de los núcleos organizados de la sociedad en defensa de sus intereses propios basados en la justicia que tanto impulsó la política social del Estado, en atribución por medio del derecho. (3)

La razón de ser y hacer del contrato colectivo de trabajo, como ente de derecho "sui generis", ha motivado una de las más interesantes polémicas doctrinales que originaron la transición del individualismo al socialismo jurídico que constituye un derecho especial que transforma el derecho común y que se manifiesta en los juristas de la escuela solidarista u objetivista, y que al analizar muy principalmente su naturaleza sociológica ha venido a contribuir a la renovación de todo el amplio campo del derecho.

En cuanto a la concepción contractual o legal y la denominación de la institución, ha sido objeto de un profundo estudio en uno de los países en que entiende el presente, como es México, por lo que, además del gran interés que ello supone, obliga a hacer unas breves consideraciones:

La imposición que implica a veces la contratación colectiva de trabajo en relaciones laborales que obligan a extenderse a partes que no han signado la negociación, la exigencia de que lo pactado tenga que traducirse en contratos individuales de trabajo, la ingerencia pública que supone el cumplimiento de ciertos requisitos y la intervención de las autoridades de trabajo, son características que le atribuyen un acto de ejecución, una fuerza imperativa, que rebasa los límites de un acuerdo de voluntades individuales, que es la característica contractual.

Todo ello, es pues algo que coarta la libertad individual transtocándola en imposición colectiva, y que ha permitido formular el concepto de Contrato-Ley, que recoge la Nueva Ley Federal del Trabajo de México o el término de "Ley profesional" que se encuentra en los Códigos de Trabajo de Guatemala y de Costa Rica, si bien estas denominaciones legales no suponen una naturaleza tan radical como la de la doctrina.

Son de aquí, en parte, las frases que al hacer referencia a la institución expresan: que es un "híbrido con alma de ley y cuerpo de con-

(3) O. Gómez.—A convencao colectiva de trabalho.—Gráfica Popular.— Bahía 1936.

trato" al decir del maestro Carnelutti, que se trata de una "ley que nace contractualmente", al pensar del profesor español Pérez Botija, o que es un "injerto del derecho social en el tronco del derecho civil", en opinión del catedrático venezolano Caldera. (1)

El espíritu que anima tal consideración de Contrato-Ley, el fin que se promueve y que se verá en la legislación positiva que más adelante se analiza, y la razón de acción política en interrelación socio-económica que se considera en otro aparte del estudio, se traduce en la acción del Estado para lograr una mayor extensión e igualdad de trato, que en base a determinada rama industrial, regionalidad del país y aún a la nación, imparta el ente jurídico, que tantos beneficios implica al trabajador, a la empresa y a la colectividad.

Pero si el pensamiento que analiza la institución de referencia es motivo de interpretación en lo tocante a su naturaleza jurídica, no han sido menor las opiniones relativas a su terminología.

Las definiciones de convenio para no expresar contrato que da idea de individualidad cuando las partes, sobre todo la obrera, supone pluralidad, pacto sinónimo de paz, y negociación que es como acuerdo para efectuar la contratación.

Por igual, otras definiciones lo intitulan contrato sindical, por la ingerencia que supone la organización profesional, contrato de tarifas, como se expresa a veces en Alemania por la generalidad de las cláusulas relativas a salarios que siempre implica la institución, o pacto entre caballeros, definición norteamericana en virtud de la acción concertada tácitamente para evitar la huelga sindical o el paro empresarial. (1)

Otro análisis que debe hacerse, por la repercusión que tiene en el campo de aplicación en cuanto a trabajadores amparados por el contrato colectivo, y por la aceptación o no que ha tenido en la legislación positiva, es el que se refiere a la denominada cláusula de exclusión o admisión sindical.

Según dicha cláusula lo pactado en un contrato colectivo de trabajo sólo es aplicable a las partes que han suscrito el contrato y son miembros de la organización sindical firmante.

Es así, que, en algunos países los obreros que no están afiliados al sindicato que ha negociado y obtenido el contrato de trabajo, no

(1) R. Caldera Rodríguez.—Derecho de Trabajo.—Librería El Alamo.—Buenos Aires 1960.—E. Pérez Botija.—Curso de Derecho de Trabajo.—Edit. Tecnos.—Madrid 1960.

pueden beneficiarse de las ventajas obtenidas, y aún el empresario no está obligado, con respecto a estos trabajadores no afiliados a la asociación profesional, a concederles las condiciones estipuladas.

En naciones, principalmente europeas, en el caso de que en la empresa laboren trabajadores no sindicalizados, se les obliga a contribuir con cierta suma al financiamiento que implica los beneficios obtenidos sin contrato colectivo.

Pero es más, a veces esta cláusula de exclusión, ha llegado al extremo de imponer al patrono la obligación de no emplear trabajadores que no pertenezcan al sindicato pactante.

La cláusula de exclusión defendida por los trabajadores y rechazada por los patronos, tiene la ventaja de favorecer la sindicalización obrera, y generalizar los contratos colectivos de trabajo, algo tan necesario en países en donde tanto el sindicalismo como la contratación colectiva de trabajo no alcanzan la generalidad que es de desear, así como evitar que trabajadores disidentes sean un freno a la contratación colectiva o aminoren las ventajas a conceder. Pero también es indudable que ello coarta la libertad sindical, que es un principio que debe buscarse siempre en la asociación profesional para alejarla de cualquier presión ideológica o de intereses particulares, condiciones precisas para poder celebrar la contratación colectiva, así como puede ocasionar abusos del sindicato.

Por ello, los países que han adoptado la cláusula de exclusión sindical, han reglamentado muy precisamente este proceder y estipulado garantías que dan seguridad de que no se realizará un acto arbitrario y que armonizan la libertad de la negociación colectiva con los derechos de la organización sindical, como es el caso de la Nueva Ley Federal del Trabajo en México, que determina: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en principio a los trabajadores que formen parte del sindicato que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la indicación en él de la demanda de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". Por el contrario la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en México, dispone: "El Estado no podrá acep-

tar en ningún caso la cláusula de exclusión”.

El proceder en otros países de los considerados es vario:

El Código de Trabajo de Honduras establece:

“La cláusula en virtud de la cual el patrono se obliga a no admitir como trabajadores, sino a quienes estén sindicalizados es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualquiera otra que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato”.

Por el contrario el Código de Trabajo de El Salvador, determina:

“Cualquier cláusula de exclusión en el contrato colectivo se tendrá por no escrita; y el patrono podrá emplear en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato”.

Sin embargo, la extensión de los beneficios del contrato colectivo tiende a cubrir a todos los trabajadores que prestan servicios en la empresa.

Determina la Ley Federal del Trabajo de México: “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya elaborado, con las limitaciones comprendidas en el artículo 184”.

Dicho artículo dispone: “Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rige en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”.

En cuanto al caso de disolución del sindicato pactante o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento, según lo dispuesto en la ley laboral mexicana, que también determina el concepto de patrón sustituto, al establecer que si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Por último, en cuanto a obligatoriedad, término y formalidad, la Ley Federal del Trabajo en México, dispone que el patrón que em-

plee trabajadores miembros de su sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo y si se niega a ello podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

En lo relativo a duración, el contrato colectivo se celebra por plazo de dos años con revisión total o parcial, y como requisito, el contrato colectivo de trabajo debe ser celebrado por escrito bajo pena de nulidad entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositando un tercero en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a lo determinado en otros trabajos laborales de los países de estudio, salvo ciertas variedades, proceden similarmente a lo consignado.

En cuanto al Código de Trabajo de Guatemala, expresa: "No es válida la cláusula en virtud de la cual el patrón se obliga a admitir como trabajadores, sólo a quienes estén sindicalizados".

En lo que se refiere a una definición de tipo doctrinal, que abarque el fundamento, la estructura y finalidad de un ente de derecho tan específico como es el que se estudia, entre las muchas consignadas se recoge la de un jurista propio de uno de los países que se analiza, la del catedrático de derecho del trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, Dr. Mario de la Cueva. ⁽¹⁾

"El derecho colectivo del trabajo es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social".

1.2. *La contratación colectiva del trabajo en el derecho positivo.*

Una vez que la consideración del contrato colectivo de trabajo deja de ser una institución debida a la iniciativa privada profesional, se convierte en una acción pública, objeto de regulación jurídica plasmada en el derecho positivo del trabajo.

La estructuración legislativa del contrato colectivo de trabajo responde al proceder común a todo derecho y que constituye la pirámide jurídica, cuyo vértice es la constitución, en donde se precisan bases concisas que deben estructurarse debidamente por medio de la ley y extenderse en la reglamentación.

(1) M. de la Cueva.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Edit. Porrúa Hnos. México 1943.

Una de las características más señeras del derecho constitucional en América Latina lo constituye el contenido social que le anima, como ya hace tiempo consideró y eligió el primer Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Sr. Albert Thomas, cuando a finales de su vida recorrió el Continente. (1)

La consideración del contrato colectivo de trabajo en las constituciones latinoamericanas es un hecho positivo frecuente, configurando la institución en su contenido sustantivo y procesal.

Ejemplo de la amplitud de la cláusula constitucional en lo relativo a su formalidad es el de la República de El Salvador.

“La ley regulará las condiciones en que se celebran los contratos y convenciones colectivos de trabajo”.

“Las estipulaciones que éstas contengan serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones”.

“La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en cada clase de actividad”.

Por lo que respecta a su esencia y fuerza para operar, la Carta Básica de Guatemala expresa:

“Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:”.

“Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para patrones y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo”.

“Los derechos consignados en este capítulo constituyen garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superadas a través de la contratación individual o colectiva y en forma que fije la ley. De consiguiente, serán nulas *ipsu jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro documento, las estipulaciones que impliquen dismi-

(1) J. Bernaldo de Quirós “La Seguridad Social en las Constituciones”. Revista de Ciencias Políticas y Sociales de México. Julio 1967.

nución o tergiversación de los derechos reconocidos a favor del trabajador en la Constitución, en la ley, en reglamentos o en otras disposiciones relativas al trabajo”.

En cuanto a naturaleza, la Ley Fundamental de Costa Rica, impone:

“Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”.

El derecho del trabajo nace en América Latina como imposición de la clase trabajadora que deseaba unir a la independencia política de la nación, la emancipación social y económica de los pueblos, en presiones ejercidas por dos grandes movimientos sociales producidos principalmente en dos países hacia la misma época, segunda década del siglo XIX, uno situado en el Norte del Continente y otro en el extremo Sur. Es la revolución mexicana y la serie de huelgas producidas en Chile las que motivan que nazca en el mismo año de 1931 dos cuerpos laborales que influyen en el proceder de los demás países, el Código de trabajo Chileno y la Ley Federal del Trabajo de México.

Hoy día, la codificación laboral es propia de los países latinoamericanos, con la sola excepción de dos ubicados en el sur del continente, y en todos ellos se regula una institución como es la de la contratación colectiva del trabajo, fuente principal del derecho que se regula, al lado de la organización profesional de la que emana.

Concretado a la particularidad regional americana que avoca el estudio, se aprecia que todos los textos legales contienen títulos dedicados a la contratación colectiva de trabajo que suponen un numeroso articulado, que se refiere tanto a normas sustantivas como procesales, si bien la referencia que se hace no analiza la forma y condiciones que implica su realización, sino solo se tiene en cuenta la terminología y naturaleza.

En cuanto a terminología hay una gran variedad: contrato, Haití y Honduras, convención, Costa Rica, El Salvador y Nicaragua, pacto, Guatemala y República Dominicana.

En el particular de México existe una diferenciación, Contrato Colectivo y Contrato Ley, que aclara la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, al modificar la anterior de 1931.

“Al redactar el Proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar

el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patronos, se consideró, además, que la denominación no afecta a la naturaleza de la institución".

"El contrato ley del derecho mexicano se distingue del contrato colectivo ordinario por cuanto éste es creado para regir en una o más empresas determinadas, en tanto el primero vale para todas las empresas de una rama industrial, ya en una entidad federativa, y en una zona económica que abarque dos o más de ellas, o en todo el territorio nacional".

"En el contrato ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, pues es a éste a quien corresponde juzgar, en definitiva, si es conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato".

El número de contratos ley signados en México constituyen en la actualidad un mínimo frente a los contratos colectivos, limitándose a algunas grandes industrias, la textil, la hulera y la azucarera, pero dado que la Nueva Ley Federal del Trabajo ha tipificado y regulado específicamente esta forma de contratación colectiva de trabajo, hace pensar que en lo sucesivo el contrato-ley ha de generalizarse.

El contrato-ley determinado en México tiene como objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarada obligatoria en una o varias zonas económicas, entidades del país, o en todo el territorio nacional, en solicitud de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

Esta petición ha de presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, los cuales después de verificar el requisito de mayoría y si a su uicio es oportuna y benéfica para la industria, convoca a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que pueden ser afectados, convocatoria que se publicará en el Diario Oficial o en el periódico oficial, de la Entidad Federativa o en los periódicos o medio adecuado de profusión y si no se presenta oposición en un término no menor de quince días, se declarará por el Ejecutivo obligatorio y producirá efecto a partir de la

fecha de su promulgación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa.

El proceder es similar al establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, en el que se emplea la denominación de pacto colectivo de condiciones de trabajo al que se atribuye carácter de "ley profesional" cuando se extiende a todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de industria, actividad económica o región del país, siendo requisito que cualquiera de las partes dirija una voluntad escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente declare su obligatoriedad extensiva, petición que debe ser publicada en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de más circulación en el país, para que cualquiera de las partes afectadas pueda formular oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto en plazo de quince días, transcurridos los cuales si no se formula oposición o se desecha la presentada, el Organismo Ejecutivo declare su obligatoriedad.

Caso parecido es el dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo de Costa Rica, cuando hace referencia a las convenciones colectivas de trabajo en su calificación de ley profesional, a cuyas normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Como se ve, los procedimientos de Guatemala y Costa Rica suponen una peculiaridad en la denominada ley profesional, la de no circunscribirse a los trabajadores sindicalizados, sino que llegan a los que no lo son, y a ser imposición en el contrato individual de trabajo.

1.3. *La norma internacional en la contratación colectiva de trabajo.*

La Organización Internacional del Trabajo, como impulsora de la legislación social en ámbito universal, no podía dejar de entender en una institución como es la contratación colectiva del trabajo, fuente principalísima de reivindicaciones obreras.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, que precisa la misión de la Organización, se encomienda a ésta, entre otras atribuciones, la de "fomentar en todas las naciones programas que permitan el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva".

El proceder ha sido llevado a cabo por medio de los Convenios

y Recomendaciones Internacionales y de las Resoluciones de las Conferencias Regionales de América, que acomodan la norma internacional a la particularidad política, económica y social del Continente. ⁽¹⁾

El Convenio (98) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, logrado el año de 1949, une sindicato y convención, como sujeto y atribución, y que es el Convenio que más ratificaciones ha logrado de todos los formulados, hasta el extremo que lo haya sido por 90 países de los 124 que integran la Organización, y entre los que se encuentran casi todos los países americanos, entre ellos ocho de los nueve que examina este estudio.

En dicho convenio se hace una excitativa para el logro de la realización de la institución, y así se expresa:

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones normales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de los empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo”.

Por su parte, la recomendación (91) sobre los contratos colectivos, adoptada en 1951, es un texto sustantivo y procesal que supone un verdadero Código, en cuanto a procedimiento, definición, efectos, extensión, interpretación y control.

Por igual, disposiciones relativas a la contratación colectiva de trabajo están contenidas en otros acuerdos de la Conferencia y que en relación a la seguridad social se refieren, ya a la concesión de ciertas prestaciones, como las vacaciones anuales (industria y comercio) y servicios, cual los exámenes médicos, o ya beneficios de determinadas profesiones, principalmente la gente de mar, en lo relativo a vacaciones y asistencia médica, higiene y alojamiento a bordo.

También se hace referencia a la contratación colectiva en ciertos acuerdos, el Convenio 87 (1948) sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y la Recomendación 92 (1951) sobre conciliación y el arbitraje voluntarios y la Recomendación 94 (1952), sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa.

(1) OIT. Convenios y Recomendaciones 1919-1966. Ginebra 1966.

La tercera Conferencia del Trabajo de los Estados de América Miembros de la OIT, celebrada en México en 1946, consideró muy especialmente las cuestiones propias de la asociación sindical y las negociaciones colectivas de trabajo, emanando de ella varias resoluciones.

La número 7, sobre protección del derecho sindical y de las negociaciones colectivas, considera la necesidad de reconocer efectivamente el derecho a la libertad sindical y a las negociaciones colectivas a efecto de reglamentar condiciones de trabajo, que son de interés para ambas partes contratantes, por lo que incumbe al Estado proteger el derecho sindical y facilitar los medios de las negociaciones colectivas.

La número 9, relativa a la validez de los convenios colectivos determina que:

“Las disposiciones del convenio colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de la empresa o empresas, aún cuando no sean miembros de la organización que los pactó”.

La número 10, sobre la extensión de los convenios colectivos acuerda:

“Considerando que debe protegerse a los empleadores y trabajadores que acepten de buena fe el principio de las negociaciones colectivas contra los efectos de una competencia desleal en materia de reglamentación de las condiciones de trabajo;

Considerando que la extensión de los convenios colectivos a ciertas minorías parece el modo más apropiado para garantizar la estabilidad de la reglamentación de las condiciones de trabajo establecidas por vía de convenios colectivos.

Considerando que los derechos de las minorías deben ser debidamente resguardados.

Sería deseable que:

El convenio colectivo no debería extenderse sino a los empleadores y trabajadores que ejerzan su profesión dentro de los límites del campo de aplicación industrial y territorial libremente fijados por las partes contratantes;

Únicamente los convenios colectivos libremente celebrados, que lleguen a la mayoría de los trabajadores y a la mayoría de los empleado-

res que ocupen el mayor número de trabajadores, pueden ser objeto de una medida de extensión;

Los empleadores y los trabajadores que sean eventualmente sometidos al convenio colectivo, deberían ser previamente consultados y autorizados a formular sus observaciones y objeciones; y,

La extensión del convenio colectivo no debería decidirse sino cuando los empleadores, sometidos al convenio colectivo estén en posición de aplicar las condiciones de trabajo fijadas por éste sin poner en peligro la existencia económica de las empresas”.

Por último, la Resolución 14, considerando, que la Reunión ha adoptado cierto número de resoluciones que definen algunos principios que deberían servir de base para la reglamentación de las relaciones colectivas de trabajo, y que como quiera que ello es de importancia igual para todos los demás países del mundo, solicita al Consejo de Administración de la OIT que inscriba la cuestión de relaciones del trabajo en el orden del día de las próximas reuniones de otras conferencias regionales del trabajo, así como en una de las próximas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Adoptando tal sugerencia la siguiente reunión celebrada en Montevideo en 1964 entendió en lo relativo a conflictos de trabajo.

La Resolución 9 sobre arreglo de los conflictos surgidos de la interpretación o aplicación de convenios colectivos, expresó: “el deseo de que los procedimientos para resolver los conflictos surgidos de la interpretación o aplicación de los convenios colectivos sean establecidos por las partes, de acuerdo con los principios de contratación colectiva, que los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores incluyan en los convenios colectivos estipulaciones para solucionar dichos conflictos y para establecer organismos apropiados a tal fin”.

En resolución posterior, sobre tribunales de trabajo, considerando que la mayoría de los países del continente americano han establecido procedimiento especiales para el arreglo de los conflictos jurídicos referentes a la interpretación o aplicación de los contratos individuales, de los convenios colectivos y de la legislación del trabajo, pauta algunos principios relativos al establecimiento, organización y competencia de tales órganos de jurisdicción.

2.—LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

2.1. *La seguridad social en el área americana que se analiza.*

Como se expresó con anterioridad las constituciones de América Latina tienen un marcado contenido social entre el que se encuentra el que implica la seguridad social.

Las cláusulas constitucionales en un principio estaban limitadas a las contingencias a cubrir por el régimen del seguro social, pasando con posterioridad a enunciar las categorías profesionales que debían ser sujetos de aseguramiento, a determinar el financiamiento del régimen, caracterizar la institución gestora como entidad de servicio público descentralizado, llegando más tarde a fijar los principios que deberían inspirar el sistema, unificación, universalidad, solidaridad, economía, oportunidad y eficiencia, cual acontece en Bolivia y por último decretar el derecho a la seguridad social.

Así, expresan las Constituciones de Honduras y Panamá:

“Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido”.

La iniciación hacia un régimen general de seguro social que cubra la totalidad, o casi totalidad, de contingencias y personas amparadas, en doble unificación legislativa e institucional, empieza a producirse en América en los países andinos en la segunda década del siglo presente, para extenderse un lustro después hasta llegar a cubrir todo el Continente, siendo los ejemplos más recientes los del área geográfica que se analiza establecidos entre los años de 1941 a 1959. ⁽¹⁾

En cuanto al panorama que implica la seguridad social en los 9 países que se consideran es de una gran similitud, pudiéndose tipificar conforme a las siguientes características.

Unificación legal y administrativa.

Gestión de servicio público descentralizado, en institución autónoma, jurídica en su régimen interno y financiera en cuanto a sus recursos, con representación obrero-patronal-estatal en los órganos superiores.

(1) La Seguridad Social en las Américas. CPIS. México 1967.

Generalidad de contingencias cubiertas, con inclusión del riesgo profesional salvo un país, carencia de un régimen completo de desempleo, al estar limitado a cesantía en edad avanzada y conservación de derechos por pérdida de empleo, ausencia de asignaciones familiares que indirectamente se atribuyen por un aumento de las pensiones por hijos y en algún caso por dote matrimonial y tendencia a conceder servicios sociales, muy principalmente en lo relativo a vivienda, educación profesional y recreo.

Servicios médicos impartidos preferentemente por conducto directo de la institución, en unidades sanitarias propias y médicos empleados en la administración.

Población amparada en concepto al trabajador, preferentemente asalariado, comprendiendo el régimen general a los empleados públicos, salvo dos países, en donde existen sistemas individualizados y extensión de pensiones debidas a fallecimiento del asegurado y protección materno infantil.

Prestaciones económicas en proporción a ganancia en cuantías medias, y mínimas en cuanto a sobrevivientes y sólo altas en las contingencias de maternidad y riesgo profesional.

Financiamiento tripartito en aportación obrero-patronal-estatal, en contribución menor del trabajador e igual a la del Estado, y doble en lo que respecta a la empresa.

Determinación del principio de extensión paulatina, progresiva o escalonada del campo de aplicación, hasta tanto la institución cuente con recursos suficientes y personal técnico administrativo.

En cuanto a contingencias cubiertas en cuatro países se empezó a operar en todas las dispuestas en la ley, y en los restantes en la rama de enfermedad-maternidad y riesgo profesional, para reglamentar posteriormente el régimen de pensiones (invalidez-vejez-muerte), que sólo falta por cubrir en la actualidad en dos sistemas.

En lo relativo a personas amparadas preferencia dada al asalariado, quedando aún por incorporar el trabajo a domicilio, el servicio doméstico y la industria familiar, así como los trabajadores independientes, pequeños comerciantes y artesanos, y existiendo una gran limitación de aseguramiento del trabajador campesino, sea asalariado o independiente, como también a la gente de mar.

En lo concerniente a extensión geográfica, el régimen se implantó en principio en las capitales, para extenderse posteriormente a las grandes ciudades, sólo cubriendo todo el territorio nacional cuatro países.

La limitación de aseguramiento en cuanto a personas se refiere y a la extensión geográfica nacional, hace que en el presente la proporción entre población económicamente activa y asegurados cotizantes sólo llegue en toda el área analizada al 16.3%, existiendo sólo cuatro países que rebasan este promedio.

La condición socio-económica de los países analizados, caracterizada por un ingreso personal que sólo en dos países rebasa un nivel superior al promedio latinoamericano de 340 dólares al año, el desequilibrio de bienestar entre las regiones rurales del país y las ciudades, el alto índice de crecimiento demográfico, el más alto de la regionalidad americana que se acerca al 4% al año, sus altos porcentos de morbilidad y mortalidad, sobre todo infantil que en cinco de ellos rebasa el 50 por mil, son factores de riqueza, vegetativos y de salud, que si bien pueden ser considerados negativos por carencia de recursos y muchas necesidades, deben ser, y pueden ser, solucionadas por medidas de bienestar social, dada la incidencia que ella tiene en el desarrollo económico nacional.

La similitud del seguro social de mesoamérica ha permitido la creación de la Asociación de Instituciones de Seguridad Social de Centroamérica y Panamá (AISSCAP), a la que de hecho se ha adherido México, uno de cuyos fines es el de igualar los regímenes existentes y no frenar así el traslado de mano de obra de un país a otro, que tanto necesita el Mercado Común Centroamericano, que a fines económicos se ha instituído, lo que tanto puede influir en la correlación de bienestar social y desarrollo económico, que logren el progreso uniforme de la regionalidad. (1)

Este suscinto análisis que se hace del derecho positivo del seguro social en los países que entiende el estudio, y que muestra carencias en cuanto a contingencias cubiertas, personas amparadas, extensión territorial, prestaciones concedidas, así como requisitos previos a la prestación muy exigentes y la infraestructura socio-económica existente, hace desear una superación de los sistemas en los cuales puede

(1) J. Durand. Des Conventions collectives de travail aux conventions collectives de sécurité sociale.—Droit Social.—Paris 1960.

intervenir decididamente la contratación colectiva del trabajo, en acción conjunta de seguridad social, estatal y empresarial.

Se impulsará así un seguro social integral, en institución bio-económica que garantice toda pérdida, disminución de ganancia o aumento de necesidades en base familiar, y que preserve y robustezca la salud, en cobertura de la población económicamente activa, por medio de prestaciones económicas, en especie y en servicio, suficientes, oportunas y adecuadas.

2.2.—*La contratación colectiva como medio de integración de la seguridad social.*

La inclusión de cláusulas propias de la seguridad social en los contratos colectivos de trabajo apareció con posterioridad a las que se refieren al derecho del trabajo. ⁽¹⁾

La justificación se encuentra, a más de que las reivindicaciones laborales del sindicalismo, sobre todo en la época de su iniciación, se orientaron principalmente a mayor salario y menor jornada, en que la seguridad social logra su superación a partir de la segunda guerra mundial, por el imperativo que hizo en 1941 la Carta del Atlántico y que dió realidad a la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 1948, entre los que se incluye el derecho a la seguridad social.

En estudio de la Oficina Internacional del Trabajo sobre “las negociaciones colectivas” se reconoce esta inclusión moderna de la seguridad social en cláusulas de los contratos colectivos de trabajo.

“Desde que acabó la segunda guerra mundial el número de contratos colectivos que prevén “prestaciones marginales” ha aumentado rápidamente. Entre ellas, las principales son los regímenes de jubilaciones instituidos por la empresa, financiados por las cotizaciones tanto de la empresa como de los trabajadores y los regímenes de seguro de enfermedad, que conceden a los trabajadores asistencia médica, hospitalización y subsidios en metálico durante los períodos de enfermedad. La importancia de estas disposiciones en la práctica dependen naturalmente, del sistema general de seguridad social existente en el país”.

(1) OIT.—Reciprocidad de trato en los países americanos en materia de seguridad social.—VII Conferencia Interamericana de Seguridad Social. México 1964.

Examinando los Códigos de Trabajo objeto de los países a estudiar, vemos cómo determinan que los contratos colectivos de trabajo tienen como objeto establecer las mejores condiciones posibles en las relaciones de trabajo, determinando algunos, cuáles son estas mejoras, que en su mayoría se refieren a salarios, jornadas, descansos y vacaciones, llegando en algún caso a imponer medidas de higiene y seguridad en el trabajo. Sin embargo, es frecuente que se añada a que podrán estipularse otras, con lo que queda abierta la posibilidad a beneficios de cualquier índole.

El Código de Trabajo de Guatemala acuerda que el contrato individual de trabajo obliga no sólo a lo que se establece en el mismo, sino la observancia que este Código o los Convenios internacionales ratificados determinan para las partes de relación laboral y que deben entenderse incluidas las garantías que la Constitución establece. Como los contratos colectivos de trabajo no pueden implicar disposiciones inferiores que los que contiene el contrato de trabajo individual, las disposiciones antes dichas se entienden propias a la contratación colectiva.

Las leyes del seguro social han contemplado la posibilidad de extender sus beneficios en doble proyección, en cuanto a sujetos no asegurados o pospuestos en su aseguramiento y en lo relativo a mejorar las prestaciones concedidas, así como aminorar los requisitos previos a ellas, por medio de la contratación colectiva y por seguros facultativos o adicionales.

La Exposición de Motivos de la ley del Seguro Social de México valoriza la contratación colectiva del trabajo en su relación con el seguro social.

“La Ley Federal del Trabajo norma las relaciones entre los dos factores de la producción, capital y trabajo, y cuando los beneficios que concede son insuficientes para garantizar al trabajador seguridad económica, surge la contratación colectiva emanada de la voluntad de las partes, como un medio de conciliación que las normaliza y las encauza. El cumplimiento de las obligaciones y el goce de las prestaciones que se derivan de los contratos dan motivo a conflictos, que se reflejan en intranquilidad social y rompen con derroche de fuerzas productivas, el equilibrio y el funcionamiento orgánico de la economía nacional. Los patronos que son imprevisores, sin reservas económicas que garanticen el cumplimiento normal de sus obligaciones contractuales, tienden a evadir sus compromisos probando diferencias

entre el capital y el trabajo que multiplican los conflictos, rebasan la capacidad de tramitación de los tribunales y hacen complicados, largos y onerosos para las partes, los juicios arbitrales.

Muchos contratos colectivos se cumplen sólo parcialmente, y en casos de infortunio las prestaciones que otorga la legislación vigente llegan, a las víctimas, considerablemente disminuídas y sin la oportunidad debida; la diversidad de los servicios médicos, su distribución en las distintas unidades industriales y los elementos de que disponen, hacen que éstos sean cualitativa y cuantitativamente insuficientes para atender a los trabajadores en casos de accidentes y enfermedades profesionales.

El seguro social, casi sin incremento de gravamen para la producción económica, tiende a disminuir los inconvenientes antes apuntados, evitando los conflictos mediante la atención oportuna de las causas que los provocan.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, creado especialmente para establecer un régimen eficaz de protección obrera, sin fines de lucro, suministrará las prestaciones en metálico, en servicios y en especie en los momentos de mayor angustia de los trabajadores, sin costos adicionales ni trámites engorrosos para las víctimas. Así el seguro social es uno de los medios técnicos más eficientes para reducir la peligrosidad del trabajo y generalizar la seguridad.

Una de las cuestiones más importantes que se plantean con motivo del establecimiento del seguro social obligatorio, es la relativa a la situación de los trabajadores que, mediante contratos colectivos de trabajo, han obtenido prestaciones similares a las contempladas en la presente iniciativa. Por ello, al elaborar ésta no se podrían desatender los diversos aspectos que sobre el particular se presentan.

El desarrollo progresivo del movimiento sindical mexicano ha logrado que en muchos contratos de las ramas industriales más importantes se hayan estipulado cláusulas que conceden a los trabajadores prestaciones en servicios, en especie y en dinero, para los casos de enfermedades no profesionales, maternidad, vejez, etc., o prerrogativas mayores a las que la ley establece, y tales estipulaciones contractuales significan derechos legítimamente obtenidos y de beneficios cuya existencia jurídica y validez no pueden lesionarse.

En estas condiciones, el proyecto de Ley, respetuoso de la legislación que permite la contratación libre, siempre que no se menos-

cabe el interés público, fija pautas jurídicas mediante las cuales se resuelven, sin perjuicio para las partes, aquellos casos en los cuales los contratos colectivos estipulan, para los mismos riesgos, prestaciones iguales o diferentes a las establecida en la iniciativa”.

Estos considerandos del preámbulo de la Ley son recogidos en su articulado.

“Cuando los contratos colectivos conceden prestaciones inferiores a las otorgadas por esta ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes necesarios para que éste satisfaga las prestaciones contractuales. Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes.

Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones iguales a las otorgadas por esta ley, el patrón pagará al Instituto los aportes necesarios para que éste las satisfaga.

Cuando los contratos colectivos otorguen prestaciones superiores a las que concede esta ley, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior, hasta la igualdad de prestaciones y respecto de las excedentes, el patrón quedará obligado a cumplirlas, pudiendo el Instituto contratar con él seguros adicionales.

Los patrones tendrán derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales mencionadas, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el Instituto.

En los casos previstos por este artículo el Estado aportará la contribución establecida por los artículos 64 y 95 independientemente de la que corresponda al patrón por la valuación actuarial de su contrato, pagando éste tanto su propia cuota como la parte de la cuota obrera que le corresponda, conforme a dicha valuación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante estudio técnico jurídico de los contratos colectivos de trabajo, oyendo previamente a los interesados, hará la valuación actuarial de las prestaciones contractuales, comparándolas individualmente con las de la ley, para elaborar las tablas de distribución de cuotas que corresponda”.

Como se expresa en la Exposición de Motivos citada, “las soluciones que a estos tres aspectos de la cuestión se dan, son las más equitativas, y aún cuando en los casos en que los contratos colectivos concedan prestaciones iguales o superiores a los del sistema, corre a cargo del patrón pagar la totalidad de los aportes, el cumplimiento,

por parte del Instituto, de las obligaciones contractuales del empresario, implica una ventaja para éste, pues dado el sistema de financiamiento en que se base la cotización, resulta menos oneroso pagar las cuotas correspondientes que satisfacer directamente las prestaciones del contrato”.

Por otra parte, la Ley establece la posible celebración de seguros facultativos y adicionales, ya sea en forma individual o colectiva con los trabajadores, en el seguro facultativo en lo relativo al aseguramiento pospuesto, y sujeto a reglamentaciones especiales, las profesiones liberales, los trabajadores independientes, los artesanos, la industria familiar, a domicilio, los domésticos, la ocupación temporal y eventual y ciertos trabajadores agrícolas, y en el seguro adicional, para proporcionar a los afiliados prestaciones superiores a las dispuestas o en condiciones más favorables que las que se determinan legalmente.

El seguro adicional también permite que el Instituto realice la contratación por una o varias prestaciones consignadas en los contratos colectivos, que sean distintas a las establecidas en la ley, sujetas a condiciones y tarifas especiales.

La nueva Ley Federal del Trabajo de México establece una serie de principios jurídicos y de nuevas prestaciones que han de influir en la extensión del campo de aplicación de la Ley del seguro social.

Basada su protección en concepto no ya de contrato de trabajo sino de relación de trabajo, figura laboral que implica no ya intercambio de prestaciones económicas, cual supone el contrato, sino garantías de vida y de salud que aseguren al trabajador un nivel de vida decoroso por el solo hecho de la prestación del servicio, permite incorporar al seguro social una serie de trabajadores cuyo aseguramiento era incierto, los agentes a comisión y gerentes de empresa que se interpretaba sujetos a un contrato mercantil, como también los artistas, deportistas y trabajadores de tripulaciones aeronáuticas, configurados como sujetos de protección laboral.

Por otra parte, al atribuir a la empresa una serie de prestaciones al trabajador y a su familia, como vivienda, capacitación profesional, vacaciones, guarderías infantiles y medidas de prevención y rehabilitación profesional, los costos que ello implica a la empresa podrán ser descargados en la institución del seguro social.

Otras legislaciones del seguro social han contemplado también la forma adicional y facultativa de aseguramiento.

La Ley Guatemalteca de Seguro Social dispone que para fomentar la creación y desarrollo de la previsión social el Instituto podrá contratar seguros facultativos individuales o colectivos con las personas que ocasionalmente no están aún dentro del régimen del seguro social, o seguros adicionales individuales o colectivos que aquellos trabajadores que perteneciendo de hecho o potencialmente al régimen del seguro social desean obtener prestaciones mayores que las de carácter mínimo que establece el régimen mediante el pago de la correspondiente cotización adicional.

La Ley del Seguro Social de Panamá acuerda que, a fin de mejorar las prestaciones que concede la presente Ley, la Caja de Seguro Social podrá celebrar contratos de seguro facultativo o adicional con determinadas empresas o grupos de asegurados.

En base a lo dispuesto en las legislaciones del trabajo y del seguro social que dejan abierta la negociación obrero-patronal, permiten legalmente incluir en los contratos colectivos de trabajo cláusulas que permitan extender y beneficiar las condiciones de vida de los trabajadores, no solamente en lo dispuesto en ambos regímenes, sino en lo acordado en los principios constitucionales y en los convenios internacionales ratificados, procederes estos, el constitucional y el de la norma internacional, que contienen tantas disposiciones relativas a seguridad social.

Por su parte, las carencias de los regímenes del seguro social que someramente se han examinado en el apartado anterior de este estudio, hacen posible, y es de desear, una superación de su campo de aplicación en todo su vasto contenido, ya sea pospuesto, ya sea limitado, como inclusión de ciertas categorías profesionales, aumento de los límites de ganancia en concepto de aseguramiento, extensión de beneficios a familiares o a contingencias cubiertas, mejores prestaciones en dinero, en especie y en servicios, limitaciones de los requisitos previos a la atribución del beneficio, como período de carencia, imposición de cotizaciones requeridas, mejorías de atribución en cuanto a edad jubilatoria, calificación de estados de invalidez, duración de la prestación, contribución de la parte laboral, etc.

Sólo así se podrá lograr la plena concepción de lo que la seguridad social implica, equitativa distribución de la riqueza basada en una justicia social y económica, para que la clase laboriosa y su familia puedan vivir una vida digna a la que tienen el más pleno derecho en su condición de seres humanos y en la aportación que hacen en la

riqueza nacional, derecho de la seguridad social que es el más humano de todos los derechos, puesto que implica la razón de ser de todo individuo, el goce no sólo de la existencia, sino el disfrute del progreso que la ciencia, la técnica y la cultura han creado y que no debe ser objeto de privilegio de minorías, sino de beneficio de todos los individuos de la colectividad.

Este logro de una seguridad social plena es una de las preocupaciones de nuestros días, y se manifiesta hasta en los países que han logrado una mayor superación.

De aquí, ha nacido y cada vez se popularizan más, las prestaciones complementarias de la seguridad social, prestaciones que a veces tienen el carácter de no contributivas, es decir, que no suponen participación económica del beneficiado, las cuales se atribuyen unas veces por medio de la asistencia social y la salubridad pública, cual son subsidios en dinero, mejorando la prestación del seguro social, cuando ésta es baja, caso específico de las pensiones de sobrevivientes, creación de las casas o granjas colectivas en que puedan morar y distraerse los pensionados por invalidez o vejez, así como la atribución de asistencia en la salud, cuando no se tiene derecho a ella por conducto del seguro social.

Es la seguridad social institucional que en acción conjunta del seguro social, la asistencia social y la salubridad pública, garanticen todo estado de necesidad para todo individuo necesitado.

A esta seguridad social pública se ha unido la seguridad social privada, la ejercida por la iniciativa empresarial que mediatiza la contratación colectiva y que se traduce en mejores condiciones de vida de la más varia índole, así como también haciendo operar al lado del seguro social el seguro privado, contratando la empresa pólizas de seguro en caso de accidentes o pérdida de vida y que como se verá, acuerdan varios contratos colectivos de trabajo, y aún obliga en algún país el Poder Ejecutivo y dispone la Ley de Seguridad Social de Guatemala, que a efecto de creación y desarrollo de la previsión social, el Instituto de Seguridad Social y las empresas de seguros privados, propiedad del Estado o de particulares deben coordinar sus actividades de manera que haya auxilio y estímulos recíprocos y constantes.

El concepto de integridad de la seguridad social implica una conjunción del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de nivel de vida, que aunque propias de dos disciplinas, la legislación del traba-

jo y la legislación del seguro social, no deben suponer implicaciones jurídicas aisladas sino complementarias, puesto que son dos ramas que constituyen el tronco del derecho social, que es tanto medio protector del ejercicio del trabajo, como de la existencia humana, y que tiene un marcado contenido económico que se desplaza tanto al individuo como a la empresa y a la colectividad.

Mejorar las condiciones de trabajo por medio de una ganancia suficiente y limitar el esfuerzo laboral por conducto de jornadas no agotantes y de períodos de descanso que permitan recuperar el desgaste físico y mental que realiza la legislación del trabajo y garantizar la pérdida de ingresos o necesidades familiares y preservar y mantener la salud que implica el seguro social, son promociones que se potencian entre sí, pues a mayores ganancias mejores condiciones de vida, y mejorar la existencia es permitir realizar un trabajo más remunerativo para el individuo, y productivo que beneficia a la empresa, y por tanto a la nación.

Doctrinal, institucional, legislativa y políticamente, se justifica y actúa en esta conjunción. En la concepción jurídica los derechos del trabajo y de la seguridad social están comprendidos en casi todos los tratados, la Organización Internacional del Trabajo, tanto entiende en condiciones de trabajo como en medios de subsistencia. Congresos Internacionales adoptan el calificativo de derecho del trabajo y de previsión social y las leyes del seguro social y las del trabajo se enlazan en casos de protección supletoria, cuando un beneficio deja de realizarse por una de las dos disciplinas, caso muy específico de personas amparadas, o extensión territorial o de acción complementaria, como ocurre muy particularmente en las contingencias de maternidad, riesgo profesional y desempleo.

La interrelación entre las legislaciones del trabajo y del seguro social es manifiesta y es un hecho positivo en México.

Reformas al régimen del seguro social tuvieron que elevar los subsidios de maternidad y de invalidez temporal por daño en el empleo hasta igualar la ganancia habitual del asegurado puesto que así lo determina la Nueva Ley Federal del Trabajo, y extender su campo de aplicación a personas y prestaciones, en los casos de agentes comisionistas, deportistas y artistas profesionales, considerados como sujetos de relación de trabajo, y amplía la tabla de enfermedades profesionales le impone a la parte patronal instalar guarderías infantiles y construcción de casa habitación a sus trabajadores y enseñanza profesional.

Por su parte, el derecho colectivo del trabajo como fuente del de-

recho laboral, influyó en la redacción de la legislación del trabajo actualizada como se expresa en su Exposición de Motivos, sobre todo en lo que se refiere a prestaciones sociales.

Ejemplo de esta vinculación entre los derechos del trabajo y de la seguridad social, es, entre otros, el Código de Trabajo de Haití, cuyo Título VII se refiere a la seguridad social, con los capítulos de higiene y seguridad en el trabajo, bienestar social, servicios médicos, carta de la salud y seguros sociales.

3.—REPERCUSIONES POLITICAS, ECONOMICAS Y SOCIALES DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN SU INTERRELACION DE RELACIONES DE TRABAJO Y CONDICIONES DE VIDA.

Los contratos colectivos en su interrelación de relaciones de trabajo y condiciones de vida, vienen a constituir una política basada en una justicia social, que por medio de una equitativa redistribución de riqueza logre una paz social traducida en desarrollo económico y bienestar social.

Implica pues, la contratación colectiva una armónica convivencia entre los dos sectores de la producción, capital y trabajo, aminorando la lucha de clases por reivindicaciones o intereses opuestos, laborales o empresariales, ejercida por medio de la huelga obrera y el paro patronal, actos jurídicos reconocidos como medio de satisfacción de las demandas e intereses obrero patronales, tanto en la legislación laboral como en los contratos colectivos de trabajo.

Estos conflictos colectivos de trabajo producto de intereses contrapuestos de clase, constituyen la principal pérdida de riqueza nacional, mayor que la que originan los riesgos profesionales, y afectan por igual, tanto se pierdan como se ganen, no sólo a las partes directamente interesadas, la obrera y la patronal, sino a la colectividad.

Durante el largo tiempo en que puede solucionarse una huelga o en el dilatado transcurso de un paro, se interrumpen los salarios de los trabajadores y se merman los fondos sindicales de resistencia y se disminuyen los ingresos de los patrones, en tanto que la riqueza colectiva se ve afectada por la interrupción de la producción, se dislocan los servicios públicos y el Estado tiene que dedicar recursos para dar solución a las perturbaciones nacionales que se producen.

La incidencia que tiene la contratación colectiva de trabajo como factor que aminore la huelga, se ilustra en el proceder de México, país en donde están muy generalizados y cada vez progresan más los con-

tratos colectivos de trabajo, según los siguientes datos consignados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Período de 1967-1968

Emplazamiento de huelga	1.892
Terminados por convenios	449
Desestimados	510

Período de 1968-1969

Emplazamiento de huelgas	1.578
Terminados por convenios	376
Desestimados	305

Período de 1969-1970

Emplazamiento de huelgas	
Terminados por convenios	298
Desestimados	216

De ello se desprende: las pocas huelgas emplazadas en comparación del alto número de trabajadores sindicalizados, 2,641,923, en la cual tiene incidencia unas relaciones de trabajo convenientemente acordadas por contratación colectiva, como dichos conflictos van disminuyendo año por año, el aumento de la proporción de huelgas terminadas por convención de partes, y los desestimados hechos en base a una justicia impartida por tribunal integrado en representación de partes afectadas, patronal-obrera.

La negociación colectiva de trabajo viene a lograr un entendimiento en ambas partes de la producción, que no deben ser elementos opuestos sino colaborantes, puesto que la función que ejercen es común, mayor ingreso del sector trabajo y mayor ganancia de la parte empresarial, y actuación en común en pro del bien de la comunidad y que implica una producción de más volumen y mayor calidad.

Es éste el concepto de la nueva y positiva economía concebida en función social, que no sólo logre mayor riqueza, sino que la redistribuya mejor, y en cuya planeación no incide como en su concepción clásica liberal la sola voluntad del bienestar de una parte, sino el interés de la colectividad, que es ejercido en acción jurídica del Estado y que doctrinalmente implica el denominado Derecho Económi-

co Social, traducido en términos de economía de la abundancia y economía del bienestar.

De aquí, que la Declaración de Chile lograda por la primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social en 1942 defina la seguridad social como una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos.

La incidencia socio-económica de la contratación colectiva del derecho del trabajo y del de la seguridad social es manifiesta.

Unido el salario que implica la relación de trabajo el salario indirecto de las prestaciones del seguro social que liberan al trabajador de muchos costos familiares como salud, habitación, vacaciones, enseñanza profesional, etc., el salario complementario que constituyen las indemnizaciones en dinero en casos de disminución de ganancia, y el salario diferido propio de las pensiones que permiten un recurso económico cuando el ejercicio del trabajo no es posible, todo lo cual integra el salario social.

Esta mayor ganancia o salario máximo que hace efectivos la legislación del trabajo y la legislación de la seguridad social, y que se atribuye por vía de la contratación colectiva, tiene una doble función humana y económica, y se desplaza tanto en el individuo, en la empresa, como en la colectividad.

Se logra así, que el individuo no viva en condiciones infrahumanas sino que su existencia sea digna y decorosa y pueda no sólo satisfacer sus necesidades apremiantes, sino gozar de medios de satisfacción y prosperidad, cual determina la Declaración de México sobre Principios de la Seguridad Social Americana, hecha suya por la Sexta Conferencia Interamericana de Seguridad Social en 1960.

Con ello, no sólo se mantiene el poder de consumo de la población laboral que constituye la mayoría de los individuos de la sociedad, sino que su poder adquisitivo se acrecienta, y con ello se aumenta la producción, que es el capital de la empresa, y la riqueza nacional.

Por su parte, el sector empresarial al conseguir una mano de obra plenamente satisfecha en su relación de trabajo, contará con una estabilidad en el empleo, que asegure el mercado de bienes a largo plazo y que permite mayor riqueza productiva, parte de la cual puede invertirse en mejorar la tecnología operativa y a impartir capaci-

tación profesional tanto como ensanchar la negociación con lo que se conseguirá mayores y mejores productos elaborados y podrá darse empleo a una mayor población, consiguiéndose, un aumento de bienes y de ocupación indispensable en el crecimiento constante de la población.

Pero no son sólo beneficios directos de partes interesadas los que realiza la contratación colectiva de trabajo en su integración socio-económica, sino que se proyecta también hacia la colectividad.

Es el reparto de tierras y el usufructo de medios de labores agrícolas que determina el Contrato Ley de la Industria Azucarera, la amplia política de vivienda del Convenio de la Industria Hulera, la desalinación de las aguas que realiza la Comisión Federal de Electricidad, a efecto de consumo o irrigación con áreas y tierras áridas, la construcción de caminos hacia las explotaciones y la urbanización de las poblaciones cercanas a las grandes refinerías y que lleva a cabo Petróleos Mexicanos, la entrega anual y periódica de sumas en dinero que destina para bienestar campesino el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Son esos servicios sociales que se encuentran en todos los contratos colectivos de trabajo destinados del disfrute de medios de recreo y vacación y la educación profesional de los hijos de los trabajadores, política que mantiene y acrecienta el valor físico, intelectual, moral y económico de unas generaciones jóvenes en las que está el futuro de la sociedad en pro del mayor bienestar de las generaciones venideras.

Al integrarse la contratación colectiva en contenido de mejores condiciones de trabajo y de vida, viene a realizarse una revalorización de recursos humanos y económicos, en obra de solidaridad del sector privado con el sector público, la cual permita una convivencia y una prosperidad pacífica, del sector laboral que tanto necesita el mundo actual en el que imperan tantas necesidades como carencias de medios materiales para satisfacerlas y que es lógica consecuencia de intranquilidad e inconformidad de masas.

La acción socioeconómica de la seguridad social y el esfuerzo de solidaridad nacional necesario para lograr su máxima realidad, se encuentran claramente dispuestas en dos resoluciones de las organizaciones que patrocina este evento.

El Programa de Ottawa de Seguridad Social para las Américas lo-

grado en la VIII Reunión Regional Americana de la OIT determina que:

“La seguridad social debe ser un instrumento de auténtica política social, para garantizar un equilibrado desarrollo social y económico y una distribución equitativa de la renta nacional. En consecuencia, los programas de seguridad social deben ser integrados en la planificación económica general del Estado, con el fin de destinar a estos programas el máximo de recursos financieros compatibles con el fin de destinar a estos programas el máximo de recursos financieros compatibles con la capacidad económica del país”.

El Mensaje Continental de Panamá formulado con ocasión de la VIII Conferencia Interamericana de Seguridad Social constata como para lograr la plena seguridad social que debe imperar en los países del Continente Americano, es necesario poner en juego todo el mecanismo nacional y los recursos propios del país, en el más pleno esfuerzo de solidaridad nacional.