

<b>CAPÍTULO TERCERO: <i>Las comisiones mixtas obrero-patronales.</i></b> . . .	<b>125</b>
1. Naturaleza jurídica de las comisiones mixtas . . . . .	125
2. Comisiones de higiene y seguridad . . . . .	128
3. Comisiones encargadas de la formación profesional . . . . .	131
4. Comisiones de reglamento interior . . . . .	135

## CAPÍTULO TERCERO

### LAS COMISIONES MIXTAS OBRERO-PATRONALES

#### 1. *Naturaleza jurídica de las comisiones mixtas*

Independientes de los comités de empresa coexisten otros órganos de gestión obrero-patronal que son las comisiones mixtas. A diferencia de los comités, sus funciones se contraen a determinados aspectos de la relación laboral y su constitución deriva del clausulado de las convenciones colectivas de trabajo, con excepción de las comisiones que deban integrarse por disponerlo las leyes nacionales al resultar indispensable su funcionamiento. El poder de decisión de las comisiones mixtas se encuentra restringido a la materia o atribuciones específicas que se les asignan en la legislación.

Son los países en donde se conforman por igual comités de empresa y comités especiales para cada rama de la industria o cada centro de trabajo (local principal o establecimiento), los que fijan normas de acción para unos y otros, con el objeto de distinguir sus atribuciones dentro de la empresa y reglamentarlas con la finalidad de separar las funciones asignadas por ley. En países como el nuestro, donde no operan comités de empresa, la coestión se ha reducido a la formación de estos comités especiales que entre nosotros toman el nombre de comisiones mixtas, con múltiples objetivos, siendo ésta la razón por la cual destinamos el presente capítulo al análisis de su organización y funcionamiento para una mejor comprensión de los distingos jurídicos que pretendemos.

¿Qué son en esencia, desde el punto de vista de su naturaleza jurídica, nuestras comisiones mixtas? Organismos creados o surgidos en cada empresa para que, entre trabajadores y patronos, exista entendimiento mutuo respecto de ciertos asuntos en los que es fundamental un acuerdo que facilite la buena marcha de los negocios o para la mejor protección del personal; acuerdo en el que el interés de capital y trabajo va encaminado a la fijación de normas que reglamenten no sólo la actividad ordinaria, sino el desempeño de la misma con la mayor seguridad posible; el cumplimiento de las disposiciones administra-

tivas y técnicas impuestas, y la aplicación de disciplinas reguladoras de la conducta individual.

Cabanellas opina que estas comisiones —que él llama paritarias—, además de la conveniencia de que su constitución sea forzosa para el arreglo de determinados conflictos internos, pues su función es resolver controversias individuales de trabajo, deben tener carácter jurisdiccional no excluyente de otros órganos; deben tener carácter de organismos procedentes de la misma actividad profesional y ser los encargados de formular la interpretación y alcance de las normas reglamentarias que rijan en la profesión. La intervención de las comisiones —para él— no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar la jurisdicción judicial correspondiente, pues su competencia se limita, en calidad de órgano de primera instancia, a entenderse de los problemas derivados de la aplicación de los convenios de trabajo; encargarse de la calificación del personal y de cualquiera otra atribución que las partes le otorguen, en cuanto no excluyan la competencia de otros organismos creados por disposiciones legales.<sup>71</sup>

Otros autores definen a las comisiones mixtas como los órganos en que intervienen los delegados del personal conjuntamente con los delegados del empresario o empleador, con el objeto de aplicar las disposiciones de los códigos del trabajo, leyes y reglamentos concernientes a todas las clasificaciones profesionales, la protección obrera, la higiene, seguridad y previsión social, así como aquellas cuestiones respecto de las cuales se presenten reclamaciones individuales o colectivas en asuntos relacionados con el trabajo. Forman parte —se dice— del derecho sindical en cuanto, “si bien es cierto, a los delegados del personal interesan las reclamaciones relativas a tasas de salarios y las condiciones de trabajo, es también importante para ellos velar por el cumplimiento de los asuntos de previsión social y los que correspondan a las medidas disciplinarias impuestas por el empleador”.<sup>72</sup>

Estos autores las consideran como secciones de la vida sindical, con base en el hecho de que “cada sindicato representativo puede constituir en el seno de la empresa una sección que asegure la total representación de los intereses profesionales de sus miembros. No se trata de una representación en sentido lato, sino de una libertad de organización de los miembros del sindicato en la empresa, quedando obligada ésta a su reconocimiento”.<sup>73</sup> En consecuencia, para los modernos

<sup>71</sup> Cabanellas, Guillermo, *Derecho normativo laboral*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba, 1966, pp. 407-409.

<sup>72</sup> Javillier, Jean Claude, *op. cit.*, *supra* nota 66, pp. 409-411.

<sup>73</sup> Decler, G. y G. P. Salvage, “El delegado sindical”, “La competencia general del

autores del derecho del trabajo constituye un derecho de los trabajadores, ejercido a través de los sindicatos, la designación de uno o varios delegados encargados de representar a los miembros afiliados ante el empleador, con la finalidad, por una parte, de mantener y defender las reivindicaciones obreras; por otra, dar a conocer a la empresa la postura de los trabajadores ante situaciones que les afectan, mediante la negociación de acuerdos que satisfagan a ambas partes, para evitar a través del trabajo interno de estas comisiones, el surgimiento de cierto tipo de conflictos sobre asuntos de mero trámite en cuestiones que no atañen ni al poder empresarial ni al sindical.

Las comisiones mixtas son órganos de positiva conciliación que permiten el entendimiento en aspectos diarios del trabajo. Su composición facilita el desarrollo normal de las actividades productivas y sus determinaciones mantienen la paz en la empresa y satisfacen a los trabajadores. Gracias a su funcionamiento normal y permanente, es posible la atención de una amplia variedad de relaciones obrero-patronales. Si nos atenemos a la legislación nacional, son de la competencia de comisiones mixtas problemas de capacitación y adiestramiento, de reglamentación interior del trabajo, de admisión y escalafón, de higiene y seguridad, etcétera; pero en otras legislaciones las comisiones mixtas se encargan por disposición legal de todas las cuestiones de higiene y seguridad, gozando inclusive de autonomía técnica en los centros de trabajo y si así puede decirse, hasta de autonomía geográfica, cuando algún taller o establecimiento de la propia empresa se encuentra ubicado en lugares diferentes.

Algunas legislaciones dan a estas comisiones el nombre de *comisiones de fábrica* por estar organizadas para discutir determinadas situaciones de trabajo o de formación profesional, como las organizadas en Francia, Italia y los países escandinavos; o formadas para el desarrollo de programas conjuntos de investigación, como se observa en la legislación de Alemania Federal, Bélgica, Estados Unidos de América o Canadá; o en las empresas paraestatales de países que tienen restringida la actividad de éstas: Gran Bretaña, Australia, Nueva Zelandia y Suiza. Existen asimismo comisiones mixtas encargadas de aplicar los textos reglamentarios comunes a las legislaciones.

No podríamos incluir en este capítulo todos los tipos de comisiones mixtas existentes, por lo que reducimos su examen a las más comunes: de higiene y seguridad, de formación profesional, de reglamentos técnico-administrativos propiamente dichas. Seleccionamos éstas por ser

delegado sindical”, artículos publicados en la *Revista del Consejo de Trabajo*, París, años de 1976 y 1977, respectivamente, pp. 396 y ss., y 4 y ss.

las más generalizadas, ya que no sólo se les encuentra en la mayor parte de las leyes del trabajo, sino que las normas para su funcionamiento y las atribuciones que se les han fijado son asimismo comunes, salvo ligeras variantes que en su oportunidad apuntaremos. No se incluyen los organismos instituidos en forma voluntaria por trabajadores y patronos, o sea las comisiones surgidas de convenciones colectivas, porque éstas, aparte de ser de diversa naturaleza y objetivos, se constituyen para propósitos específicos ajenos al interés de esta investigación. Conviene sin embargo aclarar, para evitar cualquier confusión ideológica, que mientras muchos asuntos relacionados con las condiciones de trabajo son materia de comisiones mixtas especiales en países de la comunidad europea en particular, en México las condiciones de trabajo son materia exclusiva de negociación colectiva que no se dejan al conocimiento, y menos aún a la autonomía, de estos cuerpos delegados.

Por tanto, en los siguientes incisos haremos referencia exclusiva a comisiones de formación universal.

## 2. *Comisiones de higiene y seguridad*

Su internacionalidad no se discute ya; todos los países que integran la comunidad internacional y forman parte de la OIT aceptan su formación y les han asignado funciones técnicas, derivadas de profundos estudios fisiológicos, antropológicos, psicológicos, etcétera, y de observaciones médicas obtenidas en la práctica o como consecuencia de riesgos profesionales típicos. Se trata de un campo en el que, por diversos títulos, junto a orientaciones generales y medios peculiares de acción, coexisten en todos los regímenes jurídicos disposiciones relativas a la protección sanitaria en fábricas, comercios y oficinas o talleres. Señalemos sus acciones comunitarias.

### A. *La prevención médica*

Comprende higiene y medicina en el trabajo y se le han asignado en este terreno las siguientes actividades:

- a) La enseñanza de la medicina del trabajo en forma elemental (paramédicos), la formación y el perfeccionamiento de médicos especialistas;
- b) El control médico de trabajadores expuestos a cierto tipo de riesgos propios de cada centro de trabajo;
- c) La eliminación de los obstáculos técnicos en la imposición de las normas de seguridad en el taller u oficina, y
- d) La señalización de las medidas de seguridad que deben ser adop-

tadas en todos los lugares de trabajo, sea por medio de carteles de advertencia con leyendas alusivas a las reglas mínimas que deban seguirse por los trabajadores, o a través de pláticas combinadas con transparencias para hacer más gráficos los objetivos.

## B. De vigilancia de la salud de los trabajadores

Los siguientes son los principios básicos en los que debe apoyarse la función de estas comisiones:

a) Clasificación de los lugares de trabajo por zonas de incidencia, sea sanitaria o de peligrosidad;

b) Clasificación de los oficios por categoría de puesto de los trabajadores, a efecto de formular prontuarios destinados a cada categoría o especialidad de trabajo;

c) Fijar reglas particulares de conducta en el taller u oficina;

d) Fijación de disposiciones y medidas de control correspondientes a las distintas zonas de operatividad peligrosa, ligadas a las distintas categorías de trabajadores;

e) En materia de energía atómica, la protección sanitaria que se establezca en su manejo comprenderá no solamente los centros de trabajo sino los centros de población aledaños, incluidas las reglas que proceda seguir contra el peligro resultante de las radiaciones ionizantes.

## C. Difusión de las normas de higiene y seguridad

Se asignan a los delegados del personal en estas comisiones, por disposición legal generalmente, todo lo relacionado con las comunicaciones, por estimarse que es labor que les corresponde como algo propio, más que a los empresarios a quienes sólo compete cumplir con los reglamentos oficiales respectivos. Con base en esta apreciación, se les han asignado estas funciones:

a) Preparar los textos en los que se indiquen disposiciones obligatorias, al igual que los correspondientes a la literatura que concierna a las medidas de previsión;

b) Informar respecto de las noticias que deban ser del conocimiento del personal; en sitios obligatoriamente previstos se colocarán anaquelos donde sea fácil para los trabajadores enterarse de las disposiciones convenidas. Se ha recomendado colocarlos en las puertas de entrada a los talleres o departamentos, independientemente de colocar paneles en lugares donde ello se juzgue conveniente;

c) Se imprimirán volantes con determinada información, obligando

a firma de su recibo a los trabajadores cuando dichos volantes contengan no sólo recomendaciones sino instrucciones de cumplimiento obligatorio. Como se ha dicho, se deja a la representación de los trabajadores, la forma de difusión de las comunicaciones; prohibiéndose por disposición legal cualquier inserción de contenido sindical o político.

#### D. Carácter de los reglamentos de seguridad

Aparte de las reglamentaciones oficiales impuestas por los órganos de la administración pública encargados de la seguridad social, a las comisiones mixtas corresponden funciones complementarias:

a) Preparar las estadísticas de los riesgos profesionales que ocurran en cada centro de trabajo, con indicación de talleres, departamentos u oficinas donde tengan lugar.

b) Incidencia con la que se presente determinado tipo de riesgos profesionales;

c) Análisis de la naturaleza de los accidentes de trabajo para preparar las medidas de previsión convenientes y dictar las recomendaciones destinadas a evitar su frecuencia o repetición;

d) Gestión ante las autoridades del trabajo para el mejor éxito de su función.

#### E. Enfermedades profesionales

En este ramo se han concedido a las comisiones mixtas las siguientes únicas atribuciones:

a) Formular recomendaciones tendientes a combatir epidemias y epidemias cuando el manejo de algunos productos puedan provocarlas;

b) Inscribir en la tabla oficial o legal de enfermedades profesionales contenidas en los códigos del trabajo, alguna no incluida por su carácter específico o propio de una industria en particular;

c) Exigir el uso de equipo protector contra agentes químicos o el uso de cierto equipo y aparatos, como los rayos "X", las radiaciones de otra naturaleza, las ionizaciones, etcétera, y

d) El establecimiento de medidas protectoras contra la acción de determinados agentes físicos: la frecuente o larga exposición solar; los posibles daños o efectos de las corrientes eléctricas; el ultrasonido, etcétera.<sup>74</sup>

<sup>74</sup> Las reglas anteriores han sido aprobadas en los convenios internacionales de la OIT números: 117, sobre política social; 120, en materia de higiene, 152, sobre

### 3. *Comisiones encargadas de la formación profesional*

La formación cultural y profesional de los trabajadores ha constituido en los años recientes una preocupación tanto de los gobiernos como de los sindicatos, debido a la circunstancia de ser menor cada vez el número de obreros especializados en algunas categorías y puestos de trabajo, ante la ampliación de técnicas y sistemas que hoy requieren de una conveniente preparación o el manejo de máquinas y equipo muy sofisticado. La capacitación o el adiestramiento, como se le entiende en México, no es simplemente la creación de institutos o centros de aprendizaje o de perfeccionamiento en un oficio, menos aún la imposición legal de obligaciones patronales con vista a la preparación del personal de que se disponga. La aplicación de técnicas modernas de producción y la ampliación de posibilidades de mejoría profesional del propio obrero, es más que el buen propósito sindical o patronal, en tal sentido la acción conjunta de gobierno, trabajadores y empresarios, para llevar a cabo programas de positivo contenido educacional a base de conocimientos prácticos.

La capacitación no es solamente poner al trabajador en aptitud de desempeñar nuevas actividades de nivel superior a las que de ordinario realiza, ni el adiestramiento consiste en educarlo en la actividad que desarrolla para que cada día haga mejor su trabajo; una y otro deben tener como finalidad darle oportunidad de ampliar sus perspectivas mediante la orientación hacia otros campos de productividad de mejores ingresos, sea dentro de la empresa donde preste servicios o fuera de ella en talleres propios o de autogestión, es decir, convertir al obrero en un ser que se baste a sí mismo en previsión de cualquier eventualidad. A la formación profesional debe vérselo no como cuestión de simple interés social sino como el derecho del trabajador para el logro de su perfeccionamiento personal. Es dentro de este terreno que a las comisiones mixtas formadas en cada centro de trabajo corresponde vigilar y orientar las acciones inherente a estos objetivos, en los cuales patronos y trabajadores deben, por igual, estar interesados.

Consideramos, no por un prurito nacionalista sino por ser reciente y de excelente manufactura, nuestra legislación sobre la materia, pues podemos aceptar como de carácter universal los planteamientos hechos y la aplicación de los principios instituidos en el orden internacional

seguridad e higiene industrial; 156, para atender la salud y la seguridad de los trabajadores. Además, han sido motivo de las siguientes recomendaciones: 31, sobre normas de seguridad para la prevención de accidentes, y 69 sobre asistencia médica en materia de riesgos.



sobre prácticas de programas de formación profesional. Se dice, por ejemplo, en nuestra Ley Federal del Trabajo (LFT), que todo trabajador tiene derecho a que su patrono le proporcione la capacitación o el adiestramiento en su trabajo, para elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el empresario o empleador y el sindicato, o los trabajadores cuando no exista contrato colectivo o sindicato en la negociación (artículo 153A, LFT).

En cada empresa deberán constituirse comisiones mixtas integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrono, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la formación profesional de los obreros (artículo 153I, LFT). Estas comisiones tendrán facultad: *a)* de formular los planes y programas de formación profesional que se convenga establecer, sujetos a la aprobación posterior de la autoridad laboral encargada de estas cuestiones; *b)* seleccionar al personal que vaya a recibir instrucción, con indicación del número de obreros convenido en cada curso, fijándose el departamento o secciones con los cuales se iniciará; *c)* la fijación del periodo que abarcará cada curso, ya sea que se imparta en el propio local de la empresa o en institución autorizada para impartirlo; *d)* el horario al que se sujetarán los obreros que asistan al curso, el cual, de ser posible, será dentro de la jornada ordinaria de trabajo o mediante permiso al trabajador para concurrir al centro de enseñanza, y *e)* la forma en que los trabajadores acreditarán su asistencia y resultados obtenidos en el curso, con los certificados expedidos por la persona o institución que haya impartido los cursos, o por otros medios de acreditación de los requisitos mínimos para la obtención de un diploma (artículo 153Q, LFT). Cuando la instrucción requiera de periodos prolongados se convendrá el término de ésta, que en nuestro país no podrá exceder de cuatro años.

Una somera revisión de la legislación comparada permite precisar las características universales de la formación profesional. El Código de Trabajo de Francia define al aprendizaje como “una forma de educación que tiene por objeto dar a jóvenes trabajadores que hayan cumplido con la obligación escolar fundamental, una formación de carácter general teórico-práctica en vista de la obtención de una calificación profesional” (artículo L-117 bis-1). Los centros de formación profesional franceses, creados para impartir una formación general asociada a una instrucción tecnológica, tanto teórica como práctica, complementaria de la formación recibida en la empresa, son controlados por comités mixtos que seleccionan a los candidatos, vigilan su aprendizaje

y se encargan de colocarlos en las propias empresas una vez concluida su instrucción. Más aún, en ciertos casos el obrero así capacitado está obligado a firmar un contrato de trabajo por uno o dos años de duración, como compensación del beneficio recibido; si se retira antes del periodo convenido, tiene que otorgar una especie de indemnización por la preparación adquirida y la ayuda prestada a este fin (artículo 1-119.1 y L-119.7).

El Instituto de Reformas Sociales de España ha formulado en fecha reciente un sistema de colaboración mixto (empresa-sindicatos), que sin funcionar a nivel de negociaciones específicas permita preparar técnicamente a los trabajadores en todo el país; cree centros de formación para la enseñanza teórica y práctica de aquellos oficios y ocupaciones cuyo conocimiento exija una formación metódica; seleccione los candidatos al aprendizaje y los oriente profesionalmente; además de organizar cursos complementarios de perfeccionamiento y especialización de todos los niveles, tanto para obreros técnicos como empleados administrativos.<sup>75</sup>

En los Países Bajos (Holanda, Bélgica y Luxemburgo) existe unidad en esta materia y las reglas de orientación profesional se reducen a lo siguiente:

a) Existe un Consejo Mixto de Empresa encargado de seleccionar a los candidatos viables a la formación profesional;

b) Dichos candidatos deben reunir determinados requisitos: 25 años de edad, tres de actividad en su profesión y ser de conducta irreprochable, obtener buenas calificaciones;

c) La formación profesional podrán impartirla trabajadores experimentados en un oficio o personas que satisfagan las condiciones previstas en la ley;

d) No pueden recibir capacitación más de dos personas a la vez en empresas de cincuenta trabajadores, o dos por departamento o taller cuando éstos excedan de cincuenta trabajadores;

e) El término de duración de la formación profesional no podrá exceder de cuatro años;

f) El Comité Regional de Formación y Perfeccionamiento Profesional, nombrado por el conjunto de comisiones mixtas formadas y registradas, se encarga de vigilar el desarrollo de la formación y de practicar las pruebas o exámenes correspondientes, y

g) Corresponde al Ministerio de las Clases Medias disponer lo nece-

<sup>75</sup> Alonso Olea, Manuel, *Derecho del Trabajo*, España, ediciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Madrid, 1983, pp. 391-400.

sario para el cumplimiento patronal de las obligaciones fijadas en la ley al respecto.<sup>76</sup>

De los países de América Latina estimamos que Argentina ha reglamentado las comisiones paritarias en los términos más aceptables. La Ley 12.713 define el aprendizaje como:

Una relación de trabajo que permite al aprendiz la enseñanza de un oficio determinado, siendo ésta obligatoria para el menor que trabaja, comprendido entre los 14 y 18 años; enseñanza que se impartirá en el propio centro de trabajo o en cursos organizados por la Comisión Nacional de Aprendizaje, con duración de dos a tres años, según la naturaleza del oficio.

Las comisiones paritarias tendrán a su vez el encargo de seleccionar a los candidatos para una formación profesional más avanzada, quienes concurrirán a institutos llamados de fábrica, instalados por el gobierno argentino en determinadas zonas industriales, controlados por las autoridades del trabajo, en cuyas aulas se resuelve prácticamente cualquier problema de capacitación: pruebas de admisión, instrucción, vigilancia, certificaciones y expedición de diplomas una vez concluidos los cursos. La ley correspondiente se promulgó con fecha 17 de noviembre de 1945 y ha tenido dos modificaciones, una anterior al actual Código del Trabajo (ley N° 20.744 de fecha 11 de septiembre de 1974), y otra posterior incluida en el Decreto N° 390, de fecha 13 de mayo de 1976 (artículos 45 a 61), sobre disposiciones generales en materia laboral.

En Brasil, el legislador ha reglamentado un Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial o Comercial, que funciona bajo la vigilancia del Ministerio del Trabajo y Comercio. Conforme a este reglamento, debe integrarse una comisión mixta compuesta por cinco obreros, cuando menos, de cada centro industrial o comercial y otros tantos representantes patronales; dicha comisión se encarga de seleccionar a los candidatos a recibir capacitación en un oficio o empleo de administración, así como de vigilar el cumplimiento de los seleccionados, con la vocación profesional que les corresponde (Decreto-ley N° 546 de fecha 3 de marzo de 1964).

En Perú se creó también un Servicio Nacional de Aprendizaje y Tra-

<sup>76</sup> En Bélgica se ha promulgado en fecha reciente (19-VII-83) una ley sobre aprendizaje y formación profesional mediante la cual el empleador está obligado a impartir ambos; en Holanda una resolución del Ministerio de Justicia de fecha 14-VIII-79 estableció idéntica obligación, y Luxemburgo desde el año de 1969 (Ley de 28-X-69) reglamentó la formación profesional desde los 15 años.

bajo Industrial (SNATI) encargado de la formación profesional teórico-práctica de los trabajadores (Decretos-leyes Nos. 14.553 de fecha 11 de julio de 1963 y 14.945 de fecha 10 de julio de 1973). En este país, los sindicatos y empresarios seleccionan de común acuerdo a las personas que se sujetarán a un examen de admisión previo que permita conocer sus capacidades y aptitudes para el desempeño de la profesión, arte, oficio u otros conocimientos laborales, de cuyo examen se hace la selección del número de aprendices que se convenga para ser instruidos en verdaderas carreras profesionales de una u otra naturaleza. Independientemente de esta selección muy rigurosa (ya que de hecho son becados los trabajadores seleccionados), unas comisiones mixtas de fábrica imparten de manera directa cursos gratuitos para cualquier trabajador que tenga interés en mejorar sus conocimientos técnicos o manuales, y adquirir un grado profesional que les permita aspirar al desempeño de oficios mejor remunerados. Estos son unos cuantos ejemplos de comisiones mixtas para la formación profesional de los trabajadores.

#### 4. *Comisiones de reglamento interior*

La casi totalidad de los países integrados en la OIT han aceptado la formación de comisiones mixtas encargadas de discutir y aprobar los reglamentos internos del trabajo en cada centro industrial o comercial que emplee asalariados. Sindicatos y empresarios comparten conjuntamente, sea por sistemas de cogestión o métodos similares, obligaciones recíprocas en el manejo del personal, al derivar de un mutuo interés el conservar las mejores relaciones en el trabajo y dar paso a un fluido desempeño de todas las actividades fabriles o de servicios. Para Pérez Botija, la necesidad de estas comisiones es consecuencia de no ser posible, para el dueño del taller, vigilar la actividad de sus empleados, dedicándose únicamente a impartir órdenes para ser cumplimentadas por éstos. Al dejar esta función en capataces o sobrestantes encargados de dirigir los oficios, las tareas respectivas se han convertido con el tiempo en observaciones personales, que, convertidas en reglas escritas, han venido a señalar a los operarios que laboran bajo su dirección un conjunto de deberes y obligaciones para hacer más eficaz la labor y que al mismo tiempo son base de la disciplina que debe imperar dentro de la explotación.<sup>77</sup>

Las comisiones mixtas de reglamento interior han suprimido, por así decirlo, toda indeterminación respecto del poder disciplinario o del derecho de dirección por parte del patrono, dando al personal un con-

<sup>77</sup> Pérez Botija, Eugenio, *Curso de Derecho del trabajo*, 6ª ed., Madrid, 1954, p. 195.

junto de garantías inherentes a las reglas de carácter general contenidas en las convenciones colectivas de cualquier índole. Han permitido adaptar en cada establecimiento las distintas prescripciones legales sobre reglamentación del trabajo, facilitando la acción de control por parte del Estado, para el cumplimiento de normas impuestas a la vez por su parte, para el mejor desarrollo del trabajo. El hecho de que sean los trabajadores los llamados a colaborar en la vigilancia y cumplimiento de ese conjunto de normas, permitiéndoles fijarse un código de conducta por propia conveniencia, otorga a la función de las comisiones plena validez y eficacia, que impide que un sector profesional caiga en la anarquía.

Deveali considera que toda comisión de reglamentos implica la despersonalización del empleador, debido a que en el momento actual, varias instituciones del derecho laboral prescinden casi por completo de su persona (física o ideal, nacional o extranjera, de derecho privado o de derecho público), para tomar en cuenta exclusivamente la naturaleza de la actividad realizada en cada unidad productiva. Se constituye de modo práctico en una especie de legislador natural de la entidad profesional, porque por una parte coordina la actividad del grupo o equipo y, por otra, asegura el bien común y la paz dentro del centro de trabajo, al someterse el trabajador a esta ley una vez que ingresa al establecimiento y se adhiere por voluntad propia al orden establecido.<sup>78</sup>

La facultad otorgada actualmente por las legislaciones a los miembros de las comisiones mixtas de reglamento para fijar las reglas de trabajo, revisten un carácter normativo con relación a los trabajadores, pues así como la ley permite la existencia de disposiciones particulares que regulen determinadas situaciones sociales, los contratos colectivos o estatutos profesionales de índole normativa tampoco excluyen la posibilidad de que en una empresa se establezcan reglas para beneficio de los trabajadores o para llenar vacíos de las propias convenciones en materia de condiciones generales de trabajo, tanto por la necesidad de realización de labores que la práctica impone, como por el hecho de que ningún contrato colectivo puede contemplar todas las materias de la relación obrero-patronal, por más extenso y minucioso que sea su contenido.

Estas legislaciones (Francia, por ejemplo) impiden sea la declaración unilateral del empleador la que impere en la formación del reglamento interior de trabajo, pues, como lo ha establecido la Corte de Casación:

<sup>78</sup> Deveali, Mario L., *Lineamientos de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Editorial Tipográfica, Editora Argentina, 1956; pp. 270 y ss.

Para que cualquiera regla relacionada con el cumplimiento de las tareas productivas sea válida, es necesario un cambio de consentimientos creador de obligaciones recíprocas. Debe ser un organismo mixto integrado por representantes de los obreros y los empresarios, quienes formulen esas reglas a fin de que puedan ser cumplimentadas por los destinatarios de ellas.<sup>79</sup>

En la República Federal de Alemania, excepción hecha de los talleres pequeños de no más de diez trabajadores, lo más que se permite es que el empleador formule un proyecto de reglamento interior de trabajo que debe someter al consejo correspondiente, para que sean los obreros quienes lo revisen y acepten, introduzcan modificaciones y convengan los términos para el desarrollo de cada actividad dentro de la negociación. Y todavía aceptado el reglamento por los trabajadores, la autoridad laboral debe revisarlo para examinar si las reglas impuestas se han ajustado a la ley y el orden público, porque, de no ser así, se les devuelve con las observaciones inherentes, no poniéndose en vigor una reglamentación si no pasa por el tamiz de dicha revisión y aprobación definitiva.<sup>80</sup>

El Estatuto de los Trabajadores en España consigna a su vez la obligación de que sea una comisión mixta de obreros y representantes del empleador, la encargada de redactar un proyecto de reglamento de trabajo para ser observado en las instalaciones fabriles o en cualquier explotación. En el mismo se fijarán del modo más preciso posible las disposiciones concernientes a exigencias del trabajo; tratamiento de los locales; orden que deba guardarse en ellos; entrega y manejo de los materiales; instrumentos y equipo (uso y trato); cuidado de las máquinas; así como toda prescripción que pueda ser útil para la marcha y prosperidad de la negociación (artículo 87 del Estatuto).

El Código del Trabajo de Italia obliga a la creación de un comité encargado con exclusividad de discutir el reglamento interno de trabajo que vaya a ser puesto en vigor; la representación en este comité la ostentará el sindicato o el delegado o delegados del personal nombrados al efecto. En este país se concede al empleador la facultad de incluir en el contrato colectivo algunas normas reglamentarias para el desarrollo del trabajo, pero se faculta al mismo tiempo a los mencionados comités para intervenir en ciertas actividades con el objeto de garantizar las buenas relaciones obrero-patronales en el desempeño del trabajo (artículo 28 del mencionado Código laboral).

<sup>79</sup> Camerlynck, G. H., *op. cit.*, *supra* nota 42, pp. 312-315.

<sup>80</sup> *Colección de reglamentos interiores de trabajo*, publicaciones de la OIT, vol. II, núm. 3, septiembre de 1960, p. 305.

En Argentina, la ley 14.250 vigente desde 1947 —nos dice Cabanellas— dispuso que fuera una comisión paritaria distinta de las mencionadas la que adoptara los acuerdos complementarios indispensables para el funcionamiento ordenado (en el sentido de disciplina que debe regir) de cada taller o sección de trabajo. Pero se han impuesto comisiones especiales de algunos oficios o profesiones que dictan reglas destinadas exclusivamente a la actividad técnica que les corresponde desempeñar.<sup>81</sup> Y revisada la legislación de otros países, se encuentra que son comisiones mixtas las que tienen a su cargo elaborar las normas de los reglamentos interiores de trabajo: Colombia, en el artículo 105 del Código del Trabajo; Chile, en el artículo 66; Honduras, en el artículo 77, y República Dominicana, en el Decreto 156/69 de fecha 1º de enero de 1970.

Por último, los países socialistas también regulan comisiones de este tipo: Yugoslavia autoriza al consejo sindical comunal a nombrar una comisión para la redacción del reglamento interior de labores siempre que el consejo de trabajadores de una unidad económica así lo acuerde (artículo 345 del Código del Trabajo). La U.R.S.S. ha admitido la existencia de comisiones para este objeto fijando en la Ley sobre Normas de Trabajo este principio:

Como forma consensual para reforzar la disciplina interior de las fábricas, fundada en el sentido de responsabilidad de los ciudadanos hacia el trabajo, podrán formarse comités que garanticen éste, debidamente organizado y sin riesgos, con plena utilización de la jornada de trabajo y un cabal racional aumento de la productividad y de la calidad de la producción.

No podríamos dejar este capítulo sin señalar el futuro de todas las comisiones mixtas en general, porque —como se ha dicho— la participación de los trabajadores en la dirección de los negocios es fenómeno que se ha impuesto en el mundo contemporáneo, aunque todavía no cobre impulso. Cada día es mayor el número de empresas donde organismos mixtos son los encargados del control de muchas actividades internas. Con base en su actuación, el empresario va dejando parte de su poder de decisión en igual forma en que el derecho del trabajo va dejando paso a la política en la regulación de muchas relaciones obrero-patronales, pues —repetiendo el pensamiento de Barbagelata y con apoyo en sus ideas— en todas las materias relacionadas hoy con

<sup>81</sup> Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, *supra* nota 71, p. 407.

el derecho del trabajo, los aspectos políticos y los puramente jurídicos resultan inseparables tratándose de problemas grupales o profesionales. De ahí que no sorprenda sean organismos políticos internos los que ejerzan control y reconocimiento jurídico mediante la admisión de sus instrumentos.<sup>82</sup>

<sup>82</sup> Barbagelata, Hugo, *El Reglamento del Taller*, Montevideo, Uruguay, 1951, p. 124.