

DERECHO DEL TRABAJO

DECRETOS QUE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (Publicados en el Diario Oficial, Tomo CCCXXVII, número 37, de fecha 24 de diciembre de 1974).

El gobierno actual se ha caracterizado por su interés en proteger al máximo la capacidad económica de los trabajadores. Si examinamos todas las reformas legales en materia laboral que han tenido lugar en el presente año encontramos en cada una de ellas no sólo el mejoramiento gradual del salario, sino varias medidas adicionales que buscan dar al trabajador una mejor y más racional distribución de su ingreso. Si resumimos estas medidas encontraremos la confirmación de nuestra idea: en el mes de enero se estableció el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, a fin de otorgar financiamiento para la operación de tiendas y almacenes que expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, y que se establezcan por convenio entre los trabajadores y una o varias empresas.¹ En febrero se publicó el Reglamento sobre la forma de efectuar los descuentos del salario, para cubrir préstamos otorgados por el Instituto Nacional de la Vivienda, ya sea para la adquisición de casas o departamentos en condominio o para la reparación de habitaciones propiedad de los trabajadores, con grandes ventajas para éstos.

Durante los meses de julio y agosto anteriores a la elevación de los salarios en una proporción de 22%, fueron creados el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y el Centro Nacional de Información y Estadística del Trabajo, para el estudio y tratamiento de diversas disciplinas sociales vinculadas a la formación y adiestramiento de los recursos humanos, el aumento de la productividad, el mejoramiento de los sistemas de remuneración al trabajo y de los niveles y estructuras del consumo.²

En septiembre la Comisión Nacional Tripartita formuló la recomendación de un aumento en los salarios del citado 22% y ante el amago de huelgas planteadas por la casi totalidad de los trabajadores organizados,

¹ Decreto publicado en el Diario Oficial de 9 de enero de 1974. V. Gaceta No. 9 (enero-marzo de 1974).

² Decretos publicados en el Diario Oficial de 25 de julio de 1974. (V. Gaceta No. 11, julio-diciembre de 1974).

se otorgó este aumento, que en algunos casos se elevó hasta el 30%. En este mismo mes y como consecuencia del movimiento sindical habido, se reformaron varios artículos de nuestra legislación, para permitir la revisión anual de los salarios, agregándose como un objetivo más del planteamiento de huelga, la exigencia para la revisión de los salarios contractuales.³

Ahora contemplamos una reforma más a la Ley, que no sólo sanciona a los patrones que paguen salarios inferiores a los mínimos fijados, sino que tipifica como delito de fraude esta infracción y obliga a las autoridades del trabajo que tengan conocimiento de tales violaciones, a denunciarlos ante el Ministerio Público. En efecto, el artículo 600, que se refiere a las facultades y atribuciones de las Juntas Federales de Conciliación, ha sido adicionado con una fracción, estableciendo la obligación de los funcionarios de estas Juntas, de tal denuncia, cuando tengan conocimiento de que una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios ha dejado de pagar el salario mínimo general a uno o a varios de sus trabajadores.⁴ A su vez el artículo 890 ha sido modificado para facultar a los trabajadores y a los propios patrones que pudieran resultar afectados con actos ilícitos de competidores; a los sindicatos, federaciones y confederaciones; a denunciar ante las autoridades del trabajo, las violaciones que se cometan, debiendo éstas, cuando tengan conocimiento del pago indebido del salario mínimo, formular también la denuncia respectiva ante el Ministerio Público.

Por otra parte, los artículos 547 y 643 han sido adicionados también con una fracción en la cual se considera como causa especial de responsabilidad, tanto de los inspectores del trabajo como de los Presidentes de las Juntas Especiales, no denunciar a los patrones que omitan el pago del salario mínimo y a los que, hayan sido condenados por laudo al pago de las diferencias respectivas. Esto, independientemente de las sanciones que habrán de aplicarse; pues se ha incluido en la Ley un artículo más, el 891, que señala que el patrón de cualquier negociación de las antes aludidas, que haga entrega a uno o a varios trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o que haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente hizo entrega, se les castigará con las penas siguientes a) con prisión de tres meses a dos años y multa hasta de dos mil pesos, cuando el monto de la omisión

³ Decreto publicado en el Diario Oficial de 30 de septiembre de 1974 (V. Gaceta No. 11, julio-diciembre de 1974).

⁴ Se ha dejado a las Juntas de Conciliación, tanto locales como federales, a virtud de lo que dispone el artículo 608 de la ley vigente, esta facultad, porque es en las entidades federativas donde se requiere una mayor protección a los trabajadores y por ser los tribunales a los cuales pueden acudir con más facilidad. La Ley de 1931 no contenía ningún capítulo referente a tales facultades o atribuciones.

no exceda de un mes de salario; b) con prisión de tres meses a dos años y multa de cinco mil pesos cuando el monto de la omisión sea mayor del importe de un mes pero no exceda de tres meses de salario; y c) con prisión de tres meses a dos años y multa hasta diez mil pesos, cuando la omisión exceda a los tres meses de salario. Se suaviza la disposición en el último párrafo, al decir "Si el patrón de la negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio, paga al trabajador lo que le adeuda, más los intereses moratorios, antes de formular conclusiones el Ministerio Público, se le condenará únicamente al pago de la multa".

Varias críticas han suscitado estas reformas y adiciones, pero se les ha justificado en parte, ante el cúmulo de violaciones a la Ley en este aspecto, que han sido comprobadas nacionalmente, con mayor incidencia en la provincia que en esta capital del país. Además, el disimulo que algunas autoridades del trabajo habían venido practicando como norma cuando se comprobaba que no se había pagado el salario mínimo general, obligó asimismo a establecer sanciones para los inspectores, primordialmente, y para otras autoridades en casos específicos.

Una reforma más ha sufrido nuestra legislación laboral. El artículo 95 de la Ley ⁵ señalaba que las comisiones regionales para la fijación de los salarios mínimos, así como la Comisión Nacional, debían fijar los salarios mínimos profesionales cuando no existiera algún otro procedimiento legal para su fijación, o cuando no existieran contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios, o bien cuando la importancia de estos lo ameritara.

La disposición ha sido modificada para decir únicamente "Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales". La razón de esta reforma se ha apoyado, según las exposiciones formuladas ante el Congreso, en tres situaciones específicas I) que existen en la actualidad multitud de actividades que exigen el reconocimiento de una especialidad, de una técnica o de estudios determinados, en los cuales si no es preciso obtener un título, requieren del trabajador de un mínimo de conocimientos técnicos o científicos: II) que si bien es cierto el trabajo profesional ha sido ampliamente reconocido en los contratos colectivos, un gran número de trabajadores especialistas no se encuentran amparados por este tipo de contrataciones, pues por regla general laboran en pequeños negocios o por cuenta propia, no debiendo quedar su actividad a las fluctuaciones del mercado de mano de obra, ni al capricho o voluntad de los empleadores; y III) que es conveniente crear incentivos para el mejo-

⁵ La Ley de 1931 no contempló la existencia de salarios mínimos profesionales; esto constituyó una innovación en la Ley vigente (1970) incluida en el artículo 91.

ramiento del trabajador, obligándole, en virtud de un salario más remunerativo, a su preparación técnica; a estudiar para alcanzar puestos escalafonarios de mayor importancia; o a especializarse mediante una adecuada instrucción profesional que pueda proporcionarse en los propios centros de labor. Consideramos que estos argumentos justifican la determinación oficial, que será de incalculables beneficios, siempre que no se caiga en la demagogia y en la falta de estudio, para estimar de manera apropiada el monto de los salarios profesionales.

Lic. Santiago Barajas M. de Oca