

“REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.  
Publicadas en el Diario Oficial, Tomo CCCXXVI, número 20 de fecha  
30 de septiembre de 1974, pág. 8.

“ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE EL INSTITUTO NA-  
CIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO.” “ACUERDO POR EL QUE  
SE CREA EL CENTRO NACIONAL DE INFORMACIÓN Y ESTA-  
DÍSTICA DEL TRABAJO.” Publicados en el Diario Oficial, Tomo  
CCCXXV, número 19, de fecha 25 de julio de 1974, págs. 10 y 11.

Los problemas derivados del alto costo de las subsistencias y los artículos básicos de uso familiar, han obligado a que en nuestro país, al igual que en muchos otros países con grande o incipiente desarrollo industrial, se tomen una serie de medidas de todos órdenes, políticos, económicos y jurídicos principalmente, a fin de evitar que los conflictos y los enfrentamientos entre el capital y el trabajo, sigan caminos difíciles que pudieran provocar situaciones de lucha social o franca y abiertamente revolucionaria.

A mediados del presente año se sintió un malestar generalizado por la elevación de precios de artículos de primera necesidad, no obstante el ofrecimiento patronal de poner todos los medios a su alcance para evitarlo en la medida que le fuera posible hacerlo. Este malestar se tradujo en el planteamiento de una huelga casi general, que de haber tenido lugar habría sido de desastrosas consecuencias económicas y sociales. La intervención del gobierno a través de la Comisión Nacional Tripartita, de obreros, patrones y autoridades, si bien ha detenido la acción directa que representó dicho amago de huelga, tuvo que proyectarse hacia situaciones futuras, para impedir que estos choques que se han presentado con mayor frecuencia en los últimos años, pudieran llegar a extremos graves para el desarrollo normal de la nación. A tales circunstancias obedece la reforma que el Congreso de la Unión ha llevado a cabo en algunas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, las cuales, en síntesis, sólo tienden a encontrar un cauce adecuado para las relaciones obrero-patronales, en angustiosa búsqueda que evite haya un deterioro de las propias instituciones nacionales.

Tres son los aspectos que comprenden tales reformas: la revisión anual, en los contratos colectivos, de los salarios de los trabajadores; la ampliación del derecho de huelga para exigir la revisión de los salarios anualmente; y la fijación de los salarios mínimos.

Con relación al primer aspecto han sido adicionados dos artículos, 399 bis y 419 bis, el primero de los cuales establece que, sin perjuicio de la revisión cada dos años, de los contratos colectivos de trabajo por lo que ve a las condiciones generales impuestas en los mismos, dichos contratos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo, por cuota diaria. Esta revisión se solicitará con treinta días de anticipación de un año transcurrido desde la celebración, revisión, o prórroga de tales contrataciones.

Asimismo los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo, por cuota diaria, debiendo presentarse la solicitud de revisión, por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del referido contrato-ley.

En lo relativo al segundo aspecto, se ha adicionado el artículo 450 con un inciso más, el VII, que señala entre los diversos objetivos de la huelga, exigir la revisión de los salarios a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Por último, en los capítulos de los salarios mínimos que contiene la Ley Federal del Trabajo<sup>1</sup> han sufrido reformas los artículos 570, 571 fracciones I y II, y 573 fracciones III y V; y dos adiciones el artículo 561, tanto para fijarlos anualmente, cuanto en el procedimiento de su fijación a fin de hacerla posible dentro de este término.<sup>2</sup> Se ha dejado a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el estudio previo de las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de las zonas económicas a que se refiere el artículo 557, al igual que la resolución de las consultas que se formulen en relación con dichas fluctuaciones y su repercusión en el poder adquisitivo de los salarios.

Una aclaración final se impone. La urgencia de los artículos 399 bis, 419 bis y fracción VII del 450, será a partir del primero de mayo de 1975.<sup>3</sup> La de los artículos 561, 570, 571 y 573 el primero de enero de 1975. El

<sup>1</sup> Capítulos VI y VII del Título Décimo Primero.

<sup>2</sup> Contenidas en las fracciones V y VI de dicha disposición legal.

<sup>3</sup> En el artículo primero transitorio del Decreto se agrega que para las revisiones que hayan de efectuarse durante el citado mes de mayo de 1975, las solicitudes se presentarán con la anticipación que señala la fracción III del artículo 452, relativa a los requisitos para emplear a huelga.

objetivo ha sido permitir que transcurra un periodo razonable, dado el aumento sufrido por los salarios de los trabajadores durante el mes de septiembre de 1974.

Se ha criticado de sistema mixto e irregular la revisión salarial anual, dado que en su contenido total los contratos colectivos y los contratos-ley, seguirán siendo revisados cada dos años, provocándose con ello discusiones casi permanentes entre los factores de la producción, capital y trabajo. Para hacernos solidarios de tal crítica requeriremos de la aplicación de las reformas en el futuro próximo, pues de momento su impacto ha sido más bien político que jurídico. Si se logra que el desarrollo económico se mantenga en un ritmo razonable y se evitan las consecuencias de las alzas infrenables en los precios de los artículos de consumo necesario, la medida adoptada ofrecerá fructíferos resultados, de lo contrario, el país no logrará la solución de sus problemas de esta índole y el freno a la inflación no será posible, aunque se propongan otros medios, como el control de los precios, como soluciones aleatorias y complementarias de las reformas analizadas.

La nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 525 estableció como obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la creación de un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural de su personal técnico y administrativo. Dicho Instituto se instaló el año de 1971 y durante su funcionamiento rindió aceptables frutos, pues independientemente de que organizó diferentes cursos y conferencias destinados al personal de dicha dependencia del Ejecutivo Federal, realizó publicaciones de gran interés nacional y de consulta.

Se ha estimado ahora, que la Secretaría del Trabajo no sólo está obligada a preparar y elevar el nivel cultural de su personal técnico y administrativo, sino que debe abocarse a la formación de funcionarios para el servicio público y al desarrollo de especialistas que puedan fungir como asesores de los factores de la producción para su mejor entendimiento y colaboración.<sup>4</sup>

Además, en el caso de las autoridades federales del trabajo, se ha considerado conveniente la vinculación institucional de las tareas de formación, investigación y programación, preparando para esta finalidad, a funcionarios que estén debidamente informados de la política laboral del Gobierno Federal y de los programas respectivos, para lograr una mejor coordinación de la administración del trabajo con los Estados. Y es que las complejas cuestiones del trabajo requieren del estudio de diversas disciplinas sociales vinculadas a la formación y adiestramien-

<sup>4</sup> El acuerdo agrega que es conveniente el acceso a las experiencias internacionales más relevantes, mediante el intercambio de expertos y de información.

to de los recursos humanos, así como al aumento de la productividad, los sistemas de remuneración al trabajo y la estructura del consumo.<sup>5</sup>

A estos lineamientos obedece el establecimiento del Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, cuyas funciones son: *a) Formar y capacitar al personal técnico y administrativo de la función pública del trabajo; b) Acrecentar su nivel profesional; c) Promover la formación de asesores para los factores de la producción; d) Realizar investigaciones en economía, sociología, desarrollo, administración y relaciones industriales; e) Asesorar a las autoridades competentes en la formulación y ejecución de la política laboral; f) Integrar un acervo de información y documentación en las áreas de su competencia; y g) Difundir a través de publicaciones, eventos diversos y medios de comunicación, los resultados de sus trabajos de investigación (Art. 2º).*

El Instituto está integrado por tres órganos: El Consejo Técnico, la Dirección General y las Subdirecciones de Investigación, Formación y Desarrollo de Recursos Humanos y Programación. El Consejo debe estudiar y formular dictámenes sobre los proyectos o iniciativas del Director General; revisar y aprobar los programas y planes de estudio, así como los programas editoriales. El Director General tiene como atribuciones: 1) Elaborar el proyecto de presupuesto anual; 2) Elaborar los programas de estudio; 3) Nombrar al personal técnico y administrativo; 4) Dirigir la Unidad de Programación, y 5) Preparar los programas editoriales (Arts. 5º y 6º).

Finalmente, previo convenio, el Instituto podrá hacer extensivos sus servicios a las diversas dependencias del Gobierno Federal, a los gobiernos de los Estados, así como a las asociaciones profesionales de patrones y trabajadores. Ello complementa su función de coordinación, para lo cual deberá preparar el personal técnico de alto nivel que se requiera, a efecto de que esté en aptitud de realizar todos los servicios sociales que se ha propuesto el Gobierno Federal.

Por otra parte, la definición de directrices para la resolución de los problemas derivados de las relaciones de trabajo y el establecimiento de un mecanismo técnico que mejore los sistemas de información y estadística en materia laboral, ha obligado a crear el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo cuyo objetivo será: *a) Diseñar y promover la modificación del proceso de generación de información laboral; b) Compatibilizar la información y las estadísticas; c) Mantener actualizado un archivo sistemático y propiciar su utilización; d) Promover*

<sup>5</sup> Por esta razón en el artículo 7º se autoriza al Instituto para que, previo convenio, se hagan extensivos sus servicios a las diversas dependencias del Gobierno Federal, especialmente las del área del bienestar social, así como a los gobiernos de los Estados y a las asociaciones profesionales de los trabajadores y patrones.

ver la obtención de la información y estadísticas necesarias, no disponibles hasta hoy; e) La tecnificación del proceso de toma de decisiones; f) Mantener contacto permanente con los usuarios para satisfacer los nuevos requerimientos de información, y g) Aquellas otras funciones necesarias para el cumplimiento de su objeto.<sup>6</sup>

La Secretaría del Trabajo de acuerdo con la Dirección Nacional de Estadística deberá elaborar los estatutos que rijan la operación del Centro, el cual mantendrá comunicación permanente con las organizaciones de patrones y de trabajadores, Instituciones académicas y de investigación, para conocer sus requerimientos de información, forma de disponer de la misma y para propiciar su empleo en la forma más conveniente.<sup>7</sup>

Lic. Santiago BARAJAS M. DE OCA

<sup>6</sup> Dentro del programa de reformas administrativas iniciado por el Ejecutivo Federal, se ha dado prioridad a los sistemas de información y estadística.

<sup>7</sup> Conforme a sus atribuciones es la Secretaría del Trabajo la que debe llevar las estadísticas generales en la materia, pero no debe olvidarse que tales estadísticas forman parte del Servicio Nacional de Estadística (Art. 6 de la Ley Federal de Estadística y artículo 6º de su Reglamento).