

LA INICIATIVA PRESIDENCIAL DE UNA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Por el Lic. ALFONSO LÓPEZ APARICIO

Profesor Derecho del Trabajo, Universidad Iberoamericana; Profesor titular Derecho del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México; Secretario de la Comisión redactora de Reformas a la Ley Federal del Trabajo.

SUMARIO: I. Justificación de la Iniciativa.—II. Antecedentes de la Iniciativa.—III. La Filosofía de la Iniciativa.—IV. El Régimen de Prestaciones y Derechos Mínimos.—V. Algunas instituciones especiales.—VI. La expansión del derecho del trabajo.—VII. Las autoridades del trabajo.—VIII. El proceso laboral.—IX. Consideración final.

I. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

Toda ley debe satisfacer las exigencias planteadas en el seno de la sociedad, durante la época histórica de su vigencia. Particularmente, la legislación del trabajo requiere de una adecuación y un ajuste constante a su campo de aplicación, que lo es el de las relaciones jurídicas entre los hombres que concurren a realizar el fenómeno económico de la producción de bienes y servicios.

En la medida en que se desarrollan las fuerzas productivas de la sociedad, resulta indispensable el cambio de las relaciones de producción, y las características de éstas están condicionadas a la manera de ser siempre cambiante de aquéllas, de donde resulta que el derecho del trabajo, conjunto de normas reguladoras de las relaciones jurídicas entre los factores humanos de la producción, tenga un carácter dinámico si es que aspira a ser un instrumento eficaz de convivencia ordenada y armónica. Es indudable que el panorama económico del México de hoy es radicalmente distinto del de la época de la revolución armada que hizo posible el surgimiento del artículo 123 de nuestra Constitución Política, como también es diferente del que

tuvo a la vista el legislador que dio vida a la Ley Federal del Trabajo de 1931. En las últimas cuatro décadas, la vida económica de México ha seguido cauces que han llevado al país a una transformación, no terminada aún, que afecta todos los planos de la vida nacional, y que ha cambiado a la vieja sociedad mexicana hasta llevarla a los umbrales de una "sociedad industrial". Un somero examen de nuestra realidad presente nos muestra datos tan objetivos como los siguientes, que sólo son el síntoma de ese fenómeno apuntado: No solamente existe un elevado crecimiento en el volumen de población, sino que un sector de la misma, cada vez más amplio, se encuentra dedicado a las actividades industriales. Hay un indudable crecimiento en el volumen de la producción industrial para satisfacer la demanda de un mercado de consumo en expansión y la búsqueda de mercados en el exterior para los productos. El Estado ha creado una sólida infraestructura, comunicaciones de toda especie, producción de energéticos, financiamiento, formación de técnicos, que propicia el desarrollo industrial. Crece anualmente el producto nacional bruto y el correspondiente ingreso *per capita*. Y junto con lo anterior, una clase trabajadora organizada en sindicatos, con clara conciencia de sus intereses comunes y con experiencia lograda en la lucha por obtener una mejoría constante en sus condiciones de trabajo, plasmada en contratos colectivos.

Pero si bien es cierto que es indudable que existe un desarrollo económico progresivo en el país, también lo es que este desarrollo debe tener como meta un positivo ascenso en los niveles de vida de la población, esto es, un desarrollo con justicia social.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 ha sido, hasta la fecha, un magnífico instrumento para hacer partícipe al sector obrero de los beneficios de las actividades productivas, pero el momento histórico requiere un avance substancial que puede ser sintetizado en los siguientes puntos: *a)* Aumento de los derechos mínimos de los trabajadores y creación de prestaciones nuevas para elevar el nivel de vida de un gran sector de la clase obrera; *b)* Ampliación del campo de aplicación de la ley a sectores de trabajadores que, por los más diversos motivos, han permanecido al margen de los beneficios que otorga la legislación laboral; *c)* Mejoramiento de la técnica jurídica en la elaboración de las normas legales, que facilite una interpretación y aplicación más justiciera de los textos, para lo que debe ser aprovechada una larga experiencia en el propio campo de las relaciones laborales —particularmente el campo de la contratación colectiva— de la jurisprudencia de los tribunales de trabajo y la Suprema Corte de Justicia, así como de una doctrina nacional sobre la materia, y *d)* La búsqueda de fórmulas más eficaces para lograr que la administración de justicia en los conflictos de trabajo pueda ser rápida y expedita.

Los anteriores propósitos deberán conjugarse con las exigencias del desarrollo a fin de lograr que la nueva legislación laboral pueda realizar, en el

campo del trabajo, las metas supremas del orden jurídico: justicia, seguridad y bien común.

II. ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA

El reconocimiento de las necesidades anteriormente expresadas, determinó que el C. Presidente de la República, Lic. don Gustavo Díaz Ordaz, acordara, en enero de 1967, la creación de una Comisión Redactora de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, que quedó constituida de la manera siguiente: por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, como Presidente, y por los licenciados Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Ministro de la Suprema Corte de Justicia, Mario de la Cueva, distinguido catedrático universitario, Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (fallecido en noviembre de 1967), y Alfonso López Aparicio, este último como Secretario de la Comisión mencionada.

El primer acto de la Comisión fue girar una Circular a las centrales obreras y organismos sindicales más importantes del país; a las confederaciones de cámaras de industria, de comercio y diversas organizaciones empresariales; a las Escuelas de Derecho de las Universidades que funcionan en la República; a los institutos de investigaciones económicas y sociales; y a las barras y colegios de abogados. La Circular dio a conocer la integración de la Comisión y solicitó que se dieran a conocer puntos de vista, opiniones y estudios sobre los problemas laborales de México, a fin de que la Comisión pudiera tomarlos en cuenta para proceder a la redacción de las reformas anunciadas. No obstante que el término marcado para la recepción de opiniones feneció el 30 de abril de 1967, la Comisión estuvo recibiendo escritos con peticiones y observaciones durante todo el curso de ese año.

El material recibido fue una valiosa colaboración que fue aprovechado por la Comisión, la que, a fines de 1967, terminó la redacción de un Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, integrada por 897 artículos, más 11 transitorios.

A principios de 1968, por instrucciones del C. Presidente de la República, el Anteproyecto fue enviado a los organismos y entidades a que se ha hecho mención anteriormente, a fin de que, ante la redacción y contenido de sus preceptos, nuevamente se emitieran opiniones y críticas con miras a perfeccionar el instrumento legal. Resultado de esto fue la apertura de un diálogo sostenido por la Comisión respectiva con representantes de los sectores interesados, que se inició a principios de mayo y concluyó a fines de agosto de 1968. Durante este lapso, la Comisión escuchó las exposiciones y comentarios de los participantes en este diálogo. Por el sector obrero concurrieron los representantes de los organismos sindicales que integran el Congreso del Trabajo, más otras representaciones de sindicatos no afiliados a éste; por el sector patronal concurrieron un grupo de abogados especialistas

en derecho del trabajo en representación de los principales organismos empresariales.

Con el material obtenido, la Comisión procedió a redactar un Proyecto de Ley Federal del Trabajo, que quedó terminado en septiembre de 1968. Este Proyecto fue puesto a consideración del señor Presidente de la República, quien hizo algunas observaciones y sugerencias que sirvieron para elaborar, finalmente, la Iniciativa de Ley Federal del Trabajo enviada por el Ejecutivo Federal a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, y que fue publicada en el *Diario de los Debates* de dicho cuerpo legislativo, el 12 de diciembre de 1968. Junto con la Iniciativa de Ley fue remitida también la Exposición de Motivos.

Durante el período de sesiones de la Cámara de Diputados, que terminó el 31 de diciembre de ese año, no fue presentado a discusión el Proyecto del Ejecutivo, sino que fue turnado a las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la propia Cámara, la que, hasta la fecha, ha estado recibiendo opiniones procedentes de todos los sectores interesados.

La forma como se ha elaborado la Iniciativa es verdaderamente ejemplar. El contenido del Proyecto no representa tan sólo el criterio de las personas que integraron la Comisión Redactora, sino que ésta estuvo atenta al anhelo de unos y al sentir de otros; los sectores obrero y patronal fueron consultados y tuvieron la más amplia libertad para expresar sus respectivos puntos de vista, muchos de los cuales aparecen en el texto de la Iniciativa. Este acceso de las representaciones obreras y patronales y de técnicos especializados de los sectores público y privado en la elaboración de un proyecto de ley tiene un profundo contenido democrático y constituye un valioso precedente en las tareas legislativas.

III. LA FILOSOFÍA DE LA INICIATIVA

El propósito y contenido de la Iniciativa se inspiran necesariamente en la letra y espíritu del artículo 123 de la Constitución Política, que es la columna vertebral del Derecho Mexicano del Trabajo. En este sentido, la Iniciativa no establece cambios fundamentales ya que, a partir de 1917, las legislaciones del trabajo de las entidades federativas, hasta 1931, y de entonces a esta fecha, la Ley Federal del Trabajo vigente, supieron desarrollar las bases trazadas por el legislador constituyente de Querétaro y lograron dar una fisonomía propia de caracteres perdurables al Derecho Laboral Mexicano. La Iniciativa recoge estos frutos legislativos y les da forma en preceptos claros y precisos, de los que se desprenden los siguientes principios fundamentales:

a) El Derecho del Trabajo es un derecho protector y tutelar, tanto de los trabajadores individualmente considerados, como de sus respectivas asociaciones profesionales. Queda señalado un conjunto de derechos mínimos, en la

esfera individual y en la colectiva. Los preceptos de la ley son imperativos y los derechos de los trabajadores son irrenunciables. (Artículos 5º, 33 y 56.)

b) El Derecho del Trabajo es, sin perjuicio de las características anteriormente señaladas, un derecho equilibrador, porque una vez satisfechas, dentro de la relación de trabajo, las exigencias mínimas de la ley, las partes pueden, dentro de la esfera del contrato individual y particularmente a través de los contratos colectivos, mejorar las condiciones de trabajo en beneficio del trabajador sin más límite que la capacidad económica de las empresas. (Artículos 3º, 57, 85, 355, 356, 386, 404, 426 y 450.)

c) El Derecho del Trabajo es instrumento realizador de la justicia social. El objetivo de las normas de trabajo es la vigencia de la justicia social, con una connotación precisa y concreta. Justicia social significa, en las relaciones de trabajo, el cumplimiento de los derechos mínimos de los trabajadores, la posibilidad constante de mejoría de condiciones de trabajo, el logro del equilibrio entre los factores de la producción y una armonía entre las partes de la relación jurídica de trabajo, resultante de la realización y operancia de las premisas anteriores. Junto con ello, el aseguramiento de la vigencia de las normas de trabajo mediante autoridades aplicadoras e interpretadoras de la ley que emitan sus decisiones y fallos como resultado de un proceso que abre las puertas a una mayor prontitud en las resoluciones.

Lo anterior explica que, en materia de aplicación, integración e interpretación de las normas de trabajo, la Iniciativa haya señalado, en su artículo 17, como fuentes formales del derecho, no sólo los textos escritos que constan en la Constitución, en la propia Ley y sus Reglamentos y los Tratados Internacionales sobre la materia, sino también los principios generales que se derivan de estos mismos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que se derivan del artículo 123 de la Constitución y la equidad.

La Iniciativa acoge, además, el principio doctrinalmente aceptado en forma universal de *in dubio pro operario*, en su artículo 18.

d) Finalmente, una de las ideas centrales de la Iniciativa reside en el texto del artículo 2º: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

La Iniciativa ha recogido en este precepto ideas contenidas en diversos instrumentos internacionales que forman parte de nuestro derecho positivo y que constituyen ya una vigorosa tradición jurídica.

Entre estos instrumentos puede señalarse el Tratado de Versalles, de 1919; la Carta de Filadelfia, de 1944; la Carta de la Organización de las Naciones Unidas, de 1945; la Carta de la Organización de los Estados Ame-

icanos, de 1948; la Carta Interamericana de Garantías Sociales, de ese mismo año; la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, también de 1948, y la Carta de Punta del Este, de 1961.

Del texto del artículo 2º de la Iniciativa se desprende un propósito fundamental eminentemente humanista que permea todo su articulado. El carácter tutelar y protector de la Legislación del Trabajo, su tendencia equilibradora y su búsqueda de la justicia social desembocan y coinciden en un punto final: la salvaguarda que garantiza, preserva y acrecienta la libertad y dignidad de los hombres que trabajan.

IV. EL RÉGIMEN DE PRESTACIONES Y DERECHOS MÍNIMOS

Respecto a la creación de prestaciones nuevas en favor de los trabajadores o aumento de las ya existentes en la legislación vigente, la Iniciativa tiene importantes disposiciones que tienden a mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora.

a) Jornada.

En materia de jornada se limita la duración de la jornada extraordinaria a nueve horas en la semana. Si dicha jornada se prolonga, el trabajador debe ser remunerado con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

b) Descanso.

Se ha aumentado un día de descanso obligatorio, el cinco de febrero, y se crea el derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios, a los trabajadores que presten servicio en día domingo. Lo anterior se justifica porque existe la costumbre de que en domingo es el día en que el trabajador, padre de familia, se reúne con los suyos para paseos, diversiones u otras actividades, por lo que el trabajo el día domingo implica un sacrificio que debe ser compensado.

c) Vacaciones.

Se establece que el período de seis días de vacaciones por año se aumentará en dos días, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio. Los trabajadores tienen derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

d) Salario.

El Proyecto crea la obligación del patrón de pagar un aguinaldo anual, equivalente a quince días de salario, por lo menos, estableciéndose la proporcionalidad de acuerdo con el tiempo trabajado durante el año. Esta prestación se justifica plenamente, ya que se ha generalizado la costumbre, tanto dentro del ámbito del Gobierno Federal y de las Instituciones descentralizadas, como en numerosas empresas, de proporcionar a sus trabajadores una cantidad extra a título de gratificación o aguinaldo, generalmente

pagado durante el mes de diciembre de cada año, que permite a los trabajadores sufragar gastos extraordinarios o adquirir artículos necesarios que no es posible comprar con el salario diario. La disposición del Proyecto tiende a beneficiar con esta prestación mínima a una gran cantidad de trabajadores que no la disfrutaban hasta la fecha.

e) Habitaciones para los trabajadores.

De singular importancia puede considerarse el capítulo del Proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo, relativo a la obligación patronal en materia de habitaciones para los trabajadores. Desde 1917, el Constituyente de Querétaro impuso a los patrones la obligación de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrían cobrar rentas hasta de un seis por ciento anual, calculado sobre el valor catastral del inmueble. Esta obligación existe para los patrones que tengan ubicados sus centros de trabajo fuera de las poblaciones, y para los patrones cuyos centros de trabajo están ubicados dentro de las mismas, cuando el número de trabajadores ocupados sea mayor de cien.

El Proyecto recoge el precepto Constitucional y lo reglamenta en forma dúctil, para poder buscar diversas posibilidades de solución, sea proporcionando habitaciones en arrendamiento, o bien mediante la posibilidad de adquisición de la habitación por parte de los trabajadores. El Proyecto establece la solución mediante convenios colectivos en los que se pueden determinar diversas modalidades para el cumplimiento de esta obligación. A este respecto cabe observar que el sistema de construcción de casas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, mediante financiamiento a largo plazo, opera ya en buen número de empresas, con excelentes resultados que se han traducido en la integración de un patrimonio para la familia obrera.

V. ALGUNAS INSTITUCIONES ESPECIALES

La Iniciativa contiene algunas disposiciones nuevas para el funcionamiento de instituciones creadas, que representan un perfeccionamiento de los sistemas hasta ahora vigentes. Pueden señalarse como principales las siguientes:

a) En materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la Iniciativa introduce algunas modalidades cuyo objetivo es lograr una mayor efectividad en la institución. A ello obedece que la Comisión Nacional respectiva deba fijar un porcentaje único y general para hacer la distribución de utilidades, a partir de la renta gravable, en lugar del sistema actual en que se autoriza la deducción por diferentes conceptos, lo que determina que la cantidad efectiva que corresponde a utilidades sea demasiado baja. Igualmente, a fin de que los trabajadores puedan fundar las objeciones a la declaración fiscal del patrón, ante la Secretaría de Hacienda, se determina que tal declaración deberá ser dada a conocer oportunamente a los trabajadores, junto con los anexos exhibidos por las leyes

fiscales, porque de otra manera los trabajadores no pueden conocer o motivar la causa de su oposición. Finalmente, la Iniciativa limita la participación de los trabajadores de confianza en el reparto, a fin de equipararlos a los trabajadores de planta, con lo que se obtiene una distribución más equitativa de las ganancias.

b) Se ha suprimido la vieja institución conocida con el nombre de APRENDIZAJE, por considerarlo inoperante hasta la fecha, y en su lugar, se han sentado las bases para hacer frente a las necesidades crecientes de mano de obra calificada para el desarrollo de una industria cada vez más tecnificada. El Proyecto ha establecido la obligación patronal de organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación profesional para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que al respecto elaboren las autoridades del trabajo. La forma en que está redactado el precepto relativo, acepta una gran diversidad de posibilidades de ejecución, que permitirán una auténtica capacitación técnica de los trabajadores mexicanos, en beneficio de ellos mismos, de la propia empresa, de la industria y de la economía general del país.

c) Ligado con lo anterior, el Proyecto da bases para el funcionamiento de sistemas escalafonarios de los trabajadores en las empresas. La antigüedad del trabajador es factor determinante para el ascenso al puesto inmediato superior. Sin embargo, si el patrón cumple con la obligación de proporcionar la capacitación profesional a que antes se ha aludido, el trabajador promovido al puesto superior queda sujeto a un período de prueba de treinta días, a fin de que demuestre los conocimientos requeridos para el puesto y la aptitud para su desempeño. Si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, éste regresará a su puesto y será llamado el que le siga en antigüedad.

d) Dentro del Capítulo relativo a la antigüedad de los trabajadores en la empresa, el Proyecto consigna una disposición de gran sentido justiciero en favor de los trabajadores cuya relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años. En estas circunstancias, el patrón sólo podrá rescindir la relación de trabajo por alguna de las causas previstas en la propia Ley, cuando sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, debiéndose aplicar, en lugar de la rescisión, una medida disciplinaria. Este beneficio opera por una sola vez.

e) En atención a que el verdadero patrimonio de un trabajador es su trabajo y que en ejercicio de éste transcurren los años, el Proyecto ha introducido una institución novedosa en el campo de la ley, designada con el nombre de "Prima de Antigüedad". De acuerdo con las disposiciones respectivas, el trabajador genera el derecho a obtener una prima que consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados. Las características de esta prestación son las siguientes: el monto de la prima se calculará con base en el salario que efectivamente perciba el trabajador, con la limitación consistente en que el salario máximo para tal efecto

no deberá superar el doble del salario mínimo vigente. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido quince años de servicios, por lo menos; a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima correspondiente se pagará a sus derecho-habientes.

f) En lo que se refiere a riesgos de trabajo, el Proyecto contiene algunas innovaciones respecto de la Ley vigente. En primer término, amplía los conceptos de accidente y enfermedad de trabajo. Introduce como accidente de trabajo el acaecido al trabajador durante el trayecto de su domicilio al centro de trabajo y viceversa. Se ha ampliado la tabla de enfermedades profesionales para ponerla en consonancia con los adelantos de la Medicina del Trabajo, a la vez que se han determinado mayores casos de incapacidades parciales permanentes. Respecto de las incapacidades, se han señalado nuevos y más favorables porcentajes de indemnización. Se ha aumentado a dos meses de salario el pago para gastos de sepelio del trabajador fallecido por riesgo de trabajo.

VI. LA EXPANSIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Siguiendo el propósito enunciado en el párrafo introductorio del inciso a) del artículo 123 de la Constitución, la Iniciativa contiene algunas innovaciones importantes a efecto de que los preceptos de la Ley Laboral puedan llevar sus beneficios a ciertos sectores de trabajadores que, por los más diversos motivos, han estado fuera de la órbita del derecho del trabajo, hasta esta fecha, o bien, cuya situación jurídica como trabajadores ha sido objeto de dudas y discusiones.

a) En primer término, la Iniciativa, sin abandonar la vieja idea del contrato de trabajo, acoge también la de relación de trabajo. Esta última idea significa, de acuerdo con el artículo 20, que hay relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, lo cual indica que toda prestación de servicio personal subordinado goza de la presunción de ser una relación de trabajo sujeta a la aplicación de la Ley Laboral.

b) Respecto del trabajo de las mujeres, la Iniciativa ha pretendido, respetando las limitaciones constitucionales, conceder a la mujer todas las posibilidades de trabajo, de manera que las restricciones a que el Capítulo respectivo se refiere, tienen como única finalidad la protección de la maternidad de la mujer trabajadora.

c) El Título de Trabajos Especiales se ha ampliado considerablemente. Así, se ha reglamentado la situación de los trabajadores de confianza; se ha introducido un Capítulo para regular el trabajo en las empresas de auto-

transportes, así como también en lo que se refiere a trabajos de carga, descarga, estiba y desestiba y complementarios en los puertos. Este último Capítulo, en particular, pretende destruir arraigados sistemas de trabajo que lesionan gravemente los intereses de estos trabajadores. Igualmente, el Título se encuentra aumentado con capítulos dedicados a los agentes de comercio y otros semejantes, a los deportistas profesionales, a los trabajadores actores y a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

La adición de estos capítulos, responde no solamente a la necesidad de reglamentar en forma especial este tipo de actividades que indudablemente constituyen relaciones de trabajo, sino que, por otra parte, la Comisión tomó en consideración las sugerencias de grupos de trabajadores organizados en esas mismas actividades.

VII. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

La Iniciativa señala las diferentes autoridades que intervienen en la aplicación de la Ley y ha señalado su campo específico de competencia.

En la rama de autoridades administrativas, se ha incluido a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por su intervención en la determinación del Impuesto sobre la renta, para los efectos del régimen de participación de los trabajadores de la empresa.

Se han señalado las funciones de la inspección del trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el servicio público del empleo.

En materia de Tribunales del Trabajo, la Iniciativa ha pretendido dignificar las funciones constitucionales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Siguiendo el precepto constitucional que creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la parte relativa del Proyecto da a éstas una nueva organización. Se establecen los requisitos para la designación del personal jurídico de las mismas, y las obligaciones especiales y las causas de responsabilidad y destitución de este personal.

El sistema vigente de que las juntas puedan trabajar por grupos especiales, queda substituido por la creación de verdaderas juntas especiales y, por otra parte, se autoriza a las juntas de conciliación para conocer y resolver de los conflictos en que se demande el pago de prestaciones hasta por el importe de tres meses de salario. Para la celeridad del procedimiento, las Juntas Especiales podrán actuar con la sola presencia del representante del Gobierno, pudiendo estar ausentes los representantes obreros y patronales, salvo para el pronunciamiento del laudo y otras resoluciones importantes.

VIII. EL PROCESO LABORAL

La preocupación central de la Iniciativa radica en lograr la rápida fluidez en la resolución de los conflictos de trabajo por parte de las Juntas

de Conciliación y Arbitraje. A este efecto, se han introducido diversas disposiciones con esas miras, y se han simplificado los trámites de procedimiento.

Especial mención merece la creación de un Capítulo de Procedimientos Especiales (Artículos del 782 al 788), que debe aplicarse en el conocimiento y resolución de diversos conflictos, particularmente, en algunos de naturaleza económica, que requieren una pronta resolución por parte de la Junta.

Dentro de este Capítulo, ha quedado previsto el caso del conflicto que pueda surgir con motivo de la implantación de maquinaria nueva o de nuevos sistemas de trabajo en las empresas. La Iniciativa contiene normas para la formulación de convenios para resolver este tipo de conflictos, sujetándolos a algunas disposiciones protectoras de los derechos de antigüedad. Si el convenio no es posible, el conflicto debe sujetarse a la decisión de la Junta, mediante la aplicación de este procedimiento especial breve.

IX. CONSIDERACIÓN FINAL

De la lectura detenida de la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, sometida por el C. Presidente de la República a la H. Cámara de Diputados, para los efectos del proceso legislativo constitucional, se desprende que se trata de un cuerpo legal que, sin contrariar las bases del artículo 123 de nuestra Carta Magna, y sin alterar los principios fundamentales que han inspirado el desarrollo del Derecho Mexicano del Trabajo, significa un avance considerable, tanto por razones de técnica jurídica, como por el propósito de lograr un positivo ascenso en los niveles de vida de una clase trabajadora en expansión, dentro de las posibilidades de nuestro desarrollo económico y social del presente y de un futuro inmediato.

El cumplimiento estricto de la Ley y el esfuerzo de los mexicanos por darle plena vigencia, será una base de singular importancia para la decisiva tarea de un crecimiento nacional con apego a la justicia social.

México, D. F., 28 de marzo de 1969.