

301809

32
29.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la U. N. A. M.

TESIS CON
FALLA FE CRGEN

**El Regimen Laboral de los Empleados
Bancarios**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EDUWIGES MEDINA HUERTA

México, D. F.

1988.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

La presente tesis se realizó en el
Seminario de Derecho del Trabajo,
a cargo de su Director,
señor Lic. Jorge Estudillo Amador.

I N D I C E

Página

PROLOGO

CAPITULO I

ORIGEN DE LA BANCA EN MEXICO

1.1. Epoca Prehispánica	1
1.2. Epoca Colonial	3
1.3. Epoca Independiente	12

CAPITULO II

INICIO DEL REGIMEN LABORAL BANCARIO EN NUESTRO PAIS.

2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Orígenes del Artículo 123 de la Constitución de 1917	31
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931	42
2.3. Reglamento Bancario de 1937	49
2.4. Reglamento Bancario de 1953	57

CAPITULO III

LEGISLACION LABORAL DEL TRABAJO BUROCRATICO

3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del artículo 123 Constitucional.	65
3.2. Legislación Bancaria	93

CAPITULO IV

REGIMEN GENERAL DE PRESTACIONES LABORALES DE LOS EMPLÉADOS BANCARIOS.	
4.1. Concepto	113
4.2. Alcance	116
4.3. Evolución	164
CONCLUSIONES	169
BIBLIOGRAFIA	173

PROLOGO

Elegimos como tema de investigación "El Régimen Laboral de los Empleados Bancarios", por ser éste un asunto que atañe a las personas que trabajamos en la Banca y porque consideramos de suma importancia conocer los orígenes de los Ordenamientos Jurídicos que nos rigen hasta el presente, su evolución en el terreno social principalmente, ya que esta investigación se remonta al origen -- mismo del Derecho del Trabajo, considerado como un Derecho Social, es decir, -- como un derecho privativo de la clase trabajadora y en el cuál estamos inmersos los trabajadores bancarios.

Esta rama del Derecho en cuanto a su aplicación a los trabajadores bancarios, ha sido poco explorada, tanto por los doctrinarios como al abordar temas de tesis; quizá esto se deba a las escasas fuentes de información que para -- ello existen, o a la poca importancia que se concede a este tipo de empleados, pero cualesquiera que sean los motivos por los que este tema ha sido relegado, con nuestras limitaciones, que son muchas, nos hemos impuesto esta tarea que -- consideramos ventajosa, aunque también la vislumbramos un tanto árdua por nuestra escasa experiencia en la materia.

Ahora bien, si esta modesta investigación aporta alguna utilidad, cualquiera que ésta sea, estaremos convencidos que los conocimientos adquiridos en nuestra Universidad, cayeron en tierra fértil; de no ser así cuando menos dejaremos constancia de un esfuerzo desplegado con la única mira que es la de dilucidar la situación laboral de los trabajadores bancarios antes y después de la Nacionalización de la Banca.

CAPITULO 1

ORIGEN DE LA BANCA EN MEXICO

- 1.1. Epoca Prehispánica.**
- 1.2. Epoca Colonial.**
- 1.3. Epoca Independiente.**

ORIGEN DE LA BANCA EN MEXICO.

1.1. EPOCA PREHISPANICA

Pedro Carrasco, en su obra titulada Historia General de México, nos relata que los primeros vestigios del crédito en México se encuentran entre los Aztecas y que el lugar donde se efectuaban las operaciones mercantiles era en el mercado de Tlatelolco que a su vez era el más importante de la época ya que tenía gran concurrencia, además de la inmensa mayoría de mercancías que se compraban y vendían. Las transacciones mercantiles se efectuaban en el mercado ya que estaba prohibido hacerlas fuera de él. La base de dichas operaciones era el trueque, hubo algunas mercancías que se generalizaron como medio de pago, funcionando como moneda; el cacao se usó como moneda de poco valor, algunos tipos de mantas denominadas quachtli para pagos más considerables y el oro, para transacciones de valor excepcional.

Las actividades mercantiles estaban sujetas a impuestos que pagaban todos los que llevaban productos al mercado.

Nos sigue refiriendo este autor, que los mercaderes que iban a expediciones a las fronteras del imperio, recibían bienes del rey para comerciar con ellos en países extranjeros, actuando de esta manera como agentes comerciales del rey o como sus embajadores si iban a intercambiar presentes, ya que el gran comercio lo dominaban los reyes. En esa época en que predominaban las transacciones económicas, se abarca el trabajo en especie dada la falta de uso general de dinero. Los macehuales estaban sujetos a servicios personales que les eran remunerados en especie por los mercaderes, artesanos y labradores de tierras intensamente cultivadas en regiones de riego.

Se puede apreciar que en la época que estamos analizando, las operacio-

nes mercantiles se encontraban en grado incipiente y que las operaciones de crédito, se presentaban excepcionalmente, dado que la forma de comerciar era mediante el trueque, mismo que se realizaba precisamente en el momento en que ciertos bienes eran requeridos.

Ahora bien, en cuanto a los antecedentes de la actividad bancaria en nuestro País, el Maestro Miguel Acosta Romero, señala que: "la doctrina los encuentra en los 'pósitos' que eran almacenes de granos, que en ocasiones hacían préstamos de ellos a los campesinos pobres, para que a la cosecha los pagaran con un interés moderado". Nos sigue diciendo este mismo autor que también había cajas de comunidades indígenas que finalmente fracasaron por ser manejadas por los españoles." (1)

(1) Acosta Romero, Miguel. Derecho Bancario. Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1978, p. 75.

1.2. EPOCA COLONIAL.

Para tener una visión completa del estudio de este periodo, lo dividiremos en dos etapas para su estudio, ya que cada una de ellas tiene sus características específicas; a la primera, podemos llamarle de la "Encomienda" y a la segunda, "Epoca Minera".

1. La Encomienda.

Agustín Cué Cánovas, en su texto Historia Social y Económica de México - 1521-1584, al comentar esta etapa, manifiesta que estaba representada por el trabajo indígena esclavo y los servicios personales de indios encomendados, llamados así a aquellos que se repartían por medio de la encomienda, la cual consistía en depositar en poder de un español o encomendero un grupo de indígenas, de los cuales tenía derecho a recibir tributos y servicio y éste a su vez le brindaba protección.

Las encomiendas se repartieron principalmente a los capitanes, por haber jugado un papel importante en la guerra de conquista, pero en el Siglo XVI debido a pestes y epidemias que atacaron a los indígenas y al fenómeno denominado desgane vital, que consistía en que éstos abandonaban sus casas para huir a los montes y dejarse morir desesperados por las cargas tributarias, se rompió el equilibrio socio-económico.

En 1542 se promulgaron unas leyes que se llamaron Leyes Nuevas, en ellas se reducen las encomiendas, pero no obstante ello, el encomendero dejó de tener ingerencia en la estimación del precio del encomendado para ser responsabilidad de los oficiales reales, así lo especifica el autor en cita.

Del estudio hecho anteriormente, se infiere la ausencia de instituciones bancarias en México, dadas las circunstancias que prevalecieron.

2. La Minería.

Este lapso es de vital importancia para nuestro estudio, dado que es aquí donde encontramos los primeros esfuerzos realizados para llevar a cabo la fundación del primer banco, cuyo objetivo primordial era el apoyo a la minería.

El nuevo régimen económico introducido por los españoles en la Colonia, fue el de las labores en las minas, considerada ésta como la actividad económica fundamental y la que alcanzó mayor desarrollo durante los tres siglos de dominación española.

La minería tuvo gran influencia en la Epoca Colonial, tanto en la distribución de la población como en la agricultura, ganadería, comercio, transportes, rentas a la Corona, desarrollo de la economía, etc.

En 1532 se descubrieron las primeras minas, según informe de oficios reales. La minería colonial proporcionó enormes y constantes recursos para los gastos diversos de la Corona Española.

Como se observa, el medio principal, para la conservación de los reinos de la Nueva España, eran los mineros, no obstante la disminución de la población indígena, por los peligrosos trabajos en el interior de las minas y por los efectos del mercurio empleado en el tratamiento de los minerales.

En la Nueva España existieron minas de gran riqueza, aunque también hubo

gran número de minas pobres; los capitales producidos por la minería en lugar de dedicarse al incremento de la misma, se dedicaban a la adquisición de haciendas y palacios o a la construcción de iglesias.

El gremio de la minería fue altamente favorecido por las disposiciones legislativas del gobierno español; los mineros disfrutaron siempre de numerosos privilegios y así tenemos que a los mineros insolventes o de pocos recursos, no se les podía embargar esclavos, ni instrumentos para el laboreo de las minas, ni los mantenimientos destinados al avío de éstas; si se procesaba a un minero no podía sacársele del lugar en que realizaba la explotación del mineral, es decir, se dictó una legislación especial para la minería y los mineros; a fines del Siglo XVIII, se estableció el importante Cuerpo de Minería de Nueva España en 1777, el cual era obviamente un tribunal especial para los mineros y en esa misma fecha se fundó también una especie de banco de avío para las minas, de este Banco nos ocuparemos más adelante.

El maestro Joaquín Rodríguez y Rodríguez (2) nos refiere que: "Aún cuando está por hacerse la historia de las casas de banca en la Época Colonial, es evidente que debieron existir quienes se dedicaron profesionalmente a hacer operaciones de las que después se han considerado como bancarias, especialmente cambios de dinero, giros, depósitos y diversas modalidades del préstamo, todas ellas exigidas por el desarrollo del comercio y de la industria extractiva".

(2) Rodríguez y Rodríguez, Joaquín. Derecho Bancario. Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición, México, 1973, pp 20 y ss.

La existencia de estos bancos resulta evidente de la lectura de las siguientes palabras de Francisco Javier Gamboa (3) "Se puso reparo primeramente a las condiciones 4, 5 y 6 por el quebranto de la Real Hacienda, en pagar a la Compañía un real más, que a los dueños de bancos; las quiebras de los bancos - de don Manuel López de Landa y de don Isidro Rodríguez, no impidieron que naciesen otros en México". También el 2 de junio de 1774, se autorizó una institución llamada Monte de Piedad de Animas, con objeto de hacer préstamos prendarios a las clases necesitadas; a partir de 1782, esos préstamos se otorgaban con interés de 6.4% anual.

Este banco también llamado Banco Nacional Monte de Piedad, surgió como fundación privada de un donativo de \$300,000.00 que hizo Don Pedro Romero de Terreros, con la denominación de Sacro y Real Monte de Piedad de Animas, según nos dice Don Guadalupe Appendini (4).

Fué autorizado por Real Cédula de 2 de junio de 1774 por Carlos III de España y se puso en servicio el 25 de febrero de 1775; su capital, como ya se dijo, era de \$300,000.00 y debía dedicarse a la concesión de préstamos pequeños con garantía prendaria a personas necesitadas.

En los Estatutos del mismo, se señalaba la ausencia de lucro; los préstamos según el artículo 5o., deberfan hacerse sin remuneración obligatoria, dejando a los beneficiados en libertad de escoger el monto de "la limosna que para ayudar a cubrir los gastos de la Institución, danfan al Monte de Piedad".

(3) Comentarios a las Ordenanzas de Minas. Madrid. 1761.

(4) Diario Excelsior del D.F., febrero 27 de 1975.

Años después (1879-1881) este Banco empezó a operar como institución de emisión, mediante la entrega de certificados por los depósitos confidenciales que hacían en ella y que tenían el carácter de documentos al portador y a la vista.

Para concluir con los pormenores del Banco que nos ocupa, anotamos lo que al respecto opina el jurista Mario Bauche: (5) "Finalmente el Banco Nacional Monte de Piedad, por acuerdo publicado en el Diario Oficial de 28 de octubre de 1974 y con el consentimiento de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cambió su denominación a Banco Nacional Urbano, S.A., modificando la concesión respectiva para que operara como Institución Nacional de Crédito".

Otro banco que surgió por esos días fue el Banco de San Carlos, fundado por Carlos III en el año de 1782, y en su Real Cédula transcribe lo siguiente: "Sabed que se ha considerado desde el reinado de Felipe II, por muchas personas versadas en el comercio y en el manejo de la Real Hacienda, la necesidad de establecer erarios y Bancas públicas, para facilitar las operaciones del mismo comercio y condenar las usuras y los monopolios" (6).

Por esa época, circulaban en el País, vales y medios vales que tenían valor por su aceptación, éstos eran de la Tesorería de la Nueva España y estaban respaldados por el rey. El Banco tenía como función, controlar la circulación de la moneda para remediar la excesiva usura que prevalecía en las instituciones del país, así como la conversión de los vales, a monedas de plata y oro, -

(5) Bauche Garcíaadiego, Mario. Operaciones Bancarias. Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México, 1985, pp 19-22.

(6) Delgado, Ricardo. Las Primeras Tentativas de Fundaciones Bancarias en México. Edición del Autor, Guadalajara, Jal., 1984. p. 16.

haciéndolas efectivas para que se lograra una más fácil circulación de la moneda, teniendo esto como resultado beneficiar a la sociedad del propio reino. Para que funcionara este Banco de emisión, fue necesario que el rey Carlos III, consultara con personas que conocían el comercio y el cambio en materia de bancos, así como las necesidades que prevalecían en el medio comercial y sobre todo, que denotaban la falta de un banco controlador y regulador de la emisión de billetes y de la moneda fraccionaria para facilitar las operaciones mercantiles; este Banco, al parecer tuvo una serie de ordenamientos a desarrollar; así tenemos que debió establecerse como Banco del reino para facilitar todo tipo de operaciones mercantiles, tener control de la real hacienda, crear una caja general que sirviera como controladora de las emisiones de billetes y evitar que se creara algún monopolio por los particulares, en detrimento del reino, según se desprende del estudio realizado por Ricardo Delgado, en su obra citada.

El mismo autor sostiene, que este Banco tuvo una corta vida en el medio bancario mexicano, ya que apenas fundado fracasó y como consecuencia de ello anunció su quiebra.

Otro banco es el llamado Banco de Avío de Minas (1783), que se creó mediante las Reales Ordenanzas para la dirección, régimen y gobierno del importante Cuerpo de Minería de la Nueva España y de su Real Tribuna General, expedida el 22 de mayo de 1783, en Aranjuez, por el mismo Carlos III y promulgada en México, el 15 de enero de 1784, por el virrey Don Matías de Gálvez, esto lo expone Manuel Cervantes en su estudio Naturaleza Jurídica de los Contratos de Avío y Refacciones.

Joaquín Rodríguez (7) nos dice que: "El objeto de este banco era aviar --

(7) Rodríguez y Rodríguez, Joaquín. Op. Cit. pp. 20 y ss.

las minas o de su cuenta, o en compañía, fuesen de oro, plata, cobre, estaño, plomo u otros metales". Las Ordenanzas ya mencionadas en el Título 15, se ocupan del fondo de bancos de avíos de minas y crean la estructura de un verdadero banco refaccionario.

Agustín Cué Cánovas, en su obra ya citada, al referirse al Banco de Avío de Minas, declara que este Banco se iba a formar con parte de los ingresos -- provenientes de los derechos de importación sobre artículos de algodón. Comenzó a funcionar con un capital relativamente escaso, pues pudo disponer durante los siete primeros meses de su funcionamiento, de la cantidad de - - - - \$464,603.00, de los cuales invirtió en maquinaria cerca de \$200,000.00; en adquisición de animales, \$5,000.00 y para el fondo del cultivo de algodón y de la morera, cerca de \$2,000.00; los ramos que de preferencia debían ser atendidos por el Banco, eran los de tejidos de algodón y lana y, cría y elaboración de seda; la Junta podría igualmente aplicar fondos al fomento de otras ramas de industria y producciones agrícolas de interés para la Nación.

Nos sigue informando este autor que el Banco encargó máquinas para hilados y tejidos de lana y algodón, trilladoras, despepitadoras, arados, molinos y hasta una fábrica de papel a los Estados Unidos, compró ganado lanar en España y Francia; trajo técnicos ingleses, norteamericanos y franceses; en el segundo año de su ejercicio, las aduanas de Veracruz y Tampico, fueron ocupadas por fuerzas revolucionarias y al faltarle fondos al Banco, éste estuvo impedido para seguir proporcionando auxilios económicos a algunos empresarios, esto ocasionó el cierre de la Compañía Industrial Mexicana de don Esteban Antuñano, en Puebla y la interrupción de la construcción de varios edificios para la instalación de maquinaria para la fabricación de sus primeras telas.

Como acabamos de señalarlo en los párrafos anteriores, las máquinas compradas para la fábrica de paños en Querétaro y para algunas otras fábricas, -- quedaron abandonadas en los muelles hasta inutilizarse y los técnicos venidos al País, sólo cobraron sus sueldos sin realizar sus respectivos trabajos, por la falta de maquinaria.

Otra merma económica causada al Banco de Avío, fue cuando el gobierno de Bustamante tuvo que disponer del 20% de derechos que le correspondían al Banco y obtener un elevado préstamo del mismo, para combatir la revolución levantada en su contra.

El 1o. de marzo de 1833, el Ministerio de Hacienda había dispuesto que -- los fondos del susodicho Banco, que anteriormente se ponían en arca separada, -- ingresaran a la masa común de la hacienda pública, medida que significó un golpe terrible para el Banco de Avío y suprimió entonces los auxilios a las empresas establecidas por él, así tenemos entonces que de la cantidad de - - - - - \$1'000,000.00 que por Decreto de 1o. de marzo de 1833, se le había asignado al Banco, éste, sólo pudo percibir la cantidad de \$559,687.00.

Finalmente, señala Raúl Cervantes Ahumada, que por Decreto de 23 de septiembre de 1842, el Banco de Avío, fue extinguido por no poder llenar el objeto para el que fue establecido. Pero a pesar de esto, debe reconocerse que el establecimiento del Banco de Avío, a pesar de su poco éxito, representa uno de los ensayos del Gobierno Mexicano para transformar la economía del País.

Por último, diremos también que en esta fase, se creó el Banco Nacional de Amortización de la Moneda de Cobre, que debía amortizar diversas clases de moneda y emitir cédulas.

Entre la aparición de estas instituciones y las que se establecieron posteriormente, el crédito fue ejercido fundamentalmente por agiotistas particulares, casas comerciales y casas de empeño.

En lo relativo a cuestiones laborales podemos decir, que en la Epoca Colonial surgieron en México las Leyes de Indias, de 1561 a 1769, las cuales elevaron el nivel de vida de los indios, ya que en ellas se contienen diversas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salarios en efectivo, prohibición de las "tiendas de raya" y que con el doctor Mario de la Cueva bien podemos decir: "... podían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios - la percepción efectiva del salario" (8).

(8) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, 1975, p. 39.

1.3. EPOCA INDEPENDIENTE.

Precisa don José Miranda citado por Agustín Cué Cánovas en su texto ya señalado, que la Guerra de Independencia en la Nueva España constituyó una fase del proceso de disolución del Imperio Español lo que trajo como consecuencia una crisis, que se manifestó en el ramo de la minería, la agricultura, la industria y la hacienda pública; sin embargo, a partir de 1818, se inició un proceso de recuperación parcial debido a la decadencia del movimiento insurgente durante el período 1818-1820.

Sigue expresando Cué Cánovas que fue en la minería donde los efectos de la guerra se hicieron sentir de modo más intenso; numerosas explotaciones mineras tuvieron que suspender sus labores principalmente por falta de trabajadores, ya que muchos de ellos tomaron las armas para unirse al ejército insurgente; esta situación de crisis económica general provocó inmediatamente el alza de precios de los instrumentos y artículos empleados en el laboreo de las minas, haciendo particularmente incosteable el beneficio de los minerales de baja ley, como por ejemplo, la plata, ya que ésta (plata en pasta), llegó a venderse por menos de su justo precio, por lo que muchos mineros se vieron obligados a suspender su trabajo; gran cantidad de capitales se ausentaron del País y pronto la producción minera sufrió un descenso vertical.

Que para aliviar la escasez de la moneda en el País, se acudió al recurso de establecer casas de moneda provisionales en Sombrerete, Guadalajara, Durango, Zacatecas, Chihuahua, Monclova, Valladolid y Guanajuato; durante la guerra se hacían constantes extracciones clandestinas de moneda, por los puertos de San Blas y Tampico.

De 19 millones de pesos que se acuñaron en 1810, la acuñación bajó en -- 1812 a casi la quinta parte de 1818 a 1820, la acuñación de la moneda logró -- elevarse llegando a un poco más de la mitad de la de 1810; después de consumada la Independencia y muchos años más tarde la minería no consiguió salir de -- la crisis que le había ocasionado la Guerra de Independencia, porque tanto el -- Gobierno Virreinal como los Insurgentes, habían echado mano de las cajas de -- rescate para emplear sus fondos en los gastos de la Guerra, estos fondos establecidos en las cajas de los minerales, se habían destinado antes a cambiar la pasta en plata por dinero, para evitar los inconvenientes de no haber más casa de moneda que la de México.

A estos factores de la minería se agregaban los impuestos de la plata, según nos dice en su obra Agustín Cué Cánovas, al hacer referencia a Lucas Alamán (9)"... mientras no sólo subsistían todas las contribuciones sobre la plata y su amonedación, sino que se habían sometido al pago de las alcabalas todos los artículos exentos de ella en favor de la minería, y esta alcabala se -- había aumentado al doble de lo que era antes de la Revolución, habiéndose establecido otros derechos para gastos de la Guerra". Y a esto le agregamos también que la extracción de los minerales de Guanajuato se había reducido a la -- cuarta parte de lo que era antes del principio de la guerra.

Como ya se dijo antes, el factor que más vigorosamente influyó en la crisis de la minería durante esta etapa, fue el anhelo de libertad de los trabaja

(9) Cué Cánovas, Agustín. Historia Social y Económica de México 1521-1854. Editorial Trillas, Vigésima Sexta Reimpresión. Agosto 1987. p. 242.

dores de las minas, que abandonaban éstas para tomar las armas y luchar en contra de un régimen de explotación tres veces secular, es decir durante tres siglos fueron víctimas de la misma.

Este Siglo XIX en su último tercio, fue también testigo de grandes avances en lo relativo a instituciones bancarias, ya que en este ciclo o espacio, "proliferaron una serie de bancos, tales como el Banco de Londres, México y Sudamérica, siendo ésta la primera institución bancaria con fundamentos modernos que se creó en México y era una sucursal del London Bank of México and South America Limited, establecida en Inglaterra; la creación en México de esta Sucursal se llevó a cabo el día 22 de junio de 1864, su capital social fue de - - - - \$1'500,000.00..." (10). Este banco puso a la circulación billetes de su propiedad, pasando por alto a las autoridades del País, porque éstas últimas hasta en tonces no habían regulado el control de emisión de papel moneda, como consecuencia de la falta de un ordenamiento jurídico que controlara las actividades bancarias.

Consideramos que esta Sucursal fue el primer banco que regularizó la circulación y la emisión de billetes de banco a nivel nacional y relacionado con esto, Antonio Manero, ya citado, nos hace el siguiente comentario: "Se debatió -- (dicha Institución) por algunos años en serias dificultades financieras, pero -- su situación fue finalmente regularizada, recuperando paulatinamente todo su -- antiguo prestigio". (11)

(10) Manero, Antonio. La Revolución Bancaria en México. Editorial Porrúa, S.A., México, 1957.

(11) Ibidem.

Posteriormente, se establecieron diversas instituciones en las entidades federativas y el gobierno otorgó concesión al Banco Mexicano en 1881 para operar, aduce Ernesto Lobato López, en su texto El Crédito en México; también nos dice que sus operaciones dieron inicio el 27 de marzo de 1882, fijándosele lineamientos especiales, tales como: un capital social máximo de \$20'000,000.00 y mínimo de \$6'000,000.00; como efectivo en caja para el inicio de operaciones, - - - - \$3'000,000.00 acuñados o bien en barras de plata y oro, con la obligación de que el 20% del capital social estuviera suscrito por mexicanos, autorizándosele también para la emisión de billetes al portador, pagaderos a su presentación y con denominación de \$1.00, \$2.00, \$5.00, \$10.00, \$100.00, \$500.00 y \$1,000.00 pesos, debiendo estar garantizadas las emisiones con el 33% de reservas metálicas, estableciéndose que los billetes serían de curso voluntario y que el Estado habría de recibirlos en sus cajas con exclusión de los billetes de otras instituciones bancarias, lo que determinó una fuerte vinculación entre el Banco Nacional Mexicano y el Estado, motivando que éste le confiara funciones de concentración y movilización de fondos públicos, se le otorgó también al Banco, amplias franquicias tributarias y un derecho de preferencia para las operaciones financieras del gobierno, imponiéndose además la obligación de publicar mensualmente sus balances en el Diario Oficial de la Federación.

Sigue señalando este autor, que estas instituciones emitían billetes de banco aunque no existía una ley especializada que regulara esta actividad, es por ello que esto originó la anarquía o desorden al cual se le puso fin con la Ley de Instituciones de Crédito en 1897; en la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios de 24 de diciembre de 1924, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de enero de 1925, se dan las bases para el moderno sistema bancario.

También, en 1882, surge la primera institución bancaria destinada a conceder créditos hipotecarios y se llamó Banco Hipotecario Mexicano, cuya función consistía en otorgar préstamos de dinero "sobre propiedades situadas en el Distrito Federal y Territorios y a ciertos bancos hipotecarios y de Caja y más tarde se transformó en el Banco Internacional e Hipotecario" (12).

Entre otros bancos nacidos al amparo del Código de Comercio de 1854, tenemos: al Banco de Londres, México y Sudamérica, posteriormente llamado Banco de Londres y México hasta el 10. de julio de 1977.

Tenemos, también, que "El Banco Mercantil, que nace en oposición al Banco Nacional Mexicano, cuyo capital fue suscrito casi íntegramente por españoles; - empezó a funcionar como banco libre en 1881" (13). El Banco Nacional Mexicano y el Banco Mercantil se fusionaron por la Ley de 31 de mayo de 1884, porque ambos se complementaban, ya que el primero tenía la autorización para emitir billetes y monedas metálicas por un plazo de 20 años, y el segundo, la representación -- del comercio en la República.

De la fusión de los bancos mencionados en el párrafo precedente cuyo convenio fue aprobado por la Ley de 31 de mayo de 1884, surgió el Banco Nacional de México, que continúa funcionando en la actualidad (14).

(12) Rodríguez y Rodríguez, Joaquín, Op. Cit. p.p. 20 y ss.

(13) Ibidem.

(14) Ibidem.

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917, funcionaban en el País 24 bancos de emisión y 5 refaccionarios, sumando los activos de estas instituciones aproximadamente \$1,200'000,000.00 millones de pesos, según datos de Martínez Sobral, citado por el maestro Ernesto Lobato López. Se establecieron siete tipos de instituciones y fueron: Banco Unico de Acciones y Comisión Monetaria; Bancos Hipotecarios; Bancos Refaccionarios; Bancos Agrícolas; Bancos Industriales; Bancos de Depósito y Descuentos y Bancos de Fideicomiso (15).

La Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios que regulaba estos bancos, "prohibió la emisión de documentos pagaderos en efectivo, a la vista y al portador, a personas no autorizadas y a las instituciones de crédito extranjeras" (16).

Al transcurrir unos cuantos meses de expedida esta ley (se expidió el día 24 de diciembre de 1924), los establecimientos denominados instituciones de crédito, quedaron sujetos a la autorización del gobierno federal y cuando éstas obtuvieron el permiso para funcionar, se les impusieron las siguientes condiciones: "tener un depósito del 20% de la suma requerida en Caja en el momento en que la Institución se constituyera, depósito que debería hacerse en oro, o bonos de la deuda pública. También deberían tener bases y estatutos y solicitar su autorización para contar con la aprobación de la Secretaría de Hacienda" (17).

(15) Lobato López, Ernesto, El Crédito en México. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1945, p. 216.

(16) Ibidem.

(17) Ibidem.

Por lo analizado en los párrafos precedentes podemos decir al respecto, que era necesario poner fin a esta serie de irregularidades que prevalecían en los bancos, en lo que se refiere principalmente a emisión de moneda y papel moneda, es por ello que el Constituyente de 1917, no pasó inadvertido este aspecto y lo contempló en la Constitución, en su artículo 28.

Finalmente, mencionaremos al Banco de México, mismo que fue facultado por el artículo 28 Constitucional como Banco Único, es decir, como un Banco de Estado para la emisión de moneda y papel moneda. Su primera Ley Orgánica es del 25 de agosto de 1925 y empezó a operar el 1o. de septiembre del mismo año. Esta Ley Orgánica tiene su base en la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios, de 24 de diciembre de 1924.

La Legislación bancaria de 1932, que substituyó a la de 1924 y 1926, siguió las mismas directrices de las dos últimas, al hacer una clasificación similar de las instituciones de crédito, de las operaciones y señalar la división de las actividades bancarias; esta Ley (la de 1932), en su artículo 2o., consigna que: "El Banco de México y las demás instituciones nacionales de Crédito, así como las que forman parte de los sistemas respectivos, se regirán por sus leyes especiales".

En este orden de ideas, cabe anotar que el 31 de mayo de 1941, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, una nueva Ley General de Instituciones de Crédito, que introduce múltiples reformas a varios tipos de bancos: bancos de depósito, que son los que cuentan con autorización para recibir del público depósitos irregulares; bancos que están autorizados para recibir depósitos de -

ahorros, bancos autorizados para realizar operaciones financieras, esto es, para intervenir en el fomento de la producción industrial agrícola con préstamos a largo plazo, etc.

Para el ejercicio de estas actividades se requiere concesión del Gobierno Federal, que compete otorgar discrecionalmente a la Secretaría de Hacienda y -- Crédito Público, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria y del Banco de México (artículo 2o.).

Las organizaciones auxiliares de crédito son: los Almacenes Generales de Depósito, las Arrendadoras Financieras, las Uniones de Crédito y las Casas de Cambio.

Esta Ley General de Instituciones de Crédito como las anteriores, sólo se ocupó de los intereses de la Banca, sin hacer alusión alguna a los intereses de los empleados al servicio de las Instituciones.

Queremos anotar en este párrafo, que por razones de concatenación en la evolución de los bancos, se ha incluido en este lapso al Banco de México, a pesar de haber nacido el mismo en el Siglo XX, y se ha hecho también alusión, a algunos ordenamientos jurídicos que nacieron en el Siglo XIX, que han venido rigiendo hasta nuestros días con múltiples reformas; todo esto, sin la intención de desviarme del tema central de esta tesis, el cual consiste en estudiar las relaciones jurídicas existentes entre los empleados bancarios y los bancos en su calidad de patrones.

Por lo que toca a los derechos de que pudieran haber sido objeto en este entonces los empleados bancarios, por parte de algunas leyes que los tutelaran,

se infiere que se acogieron para su protección, a las que imperaban en esa época, ya que varios autores al referirse a esas leyes, sólo hablan de defensa - - (una defensa relativa) a campesinos y comerciantes, (podríamos decir que entre éstos últimos se encontraban implícitos los empleados bancarios y los bancos), - al decirsenos que el Derecho del Trabajo en la primera mitad del Siglo XIX no se conoció, y que continuaron aplicándose las leyes existentes tales como las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. En donde ya encontramos expresamente un capítulo dedicado a Garantías Individuales es en las dos leyes promulgadas por Maximiliano de Habsburgo; la primera, llamada Estatuto Provisional del Imperio, de 10 de abril de 1865 y la segunda, llamada Ley del Trabajo del Imperio, del 10. de noviembre del mismo año, y en ellas se contenían las siguientes disposiciones: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca, a la que prestaban sus servicios, jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso - hebdomadario (semanal), pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, inspección del trabajo y sanciones pecuniarias por la violación a las normas mencionadas y algunas disposiciones complementarias.

Ahora bien, es pertinente comentar que al ser elaborado el Código Civil de 1870, el legislador procuró dignificar el trabajo y así tenemos que en la Exposición de Motivos de ese Ordenamiento Jurídico estableció al referirse al servicio doméstico, que:

"Este contrato, que forma el Capítulo III del Título de Arrendamiento en el Código Francés, se llama comunmente alquiler o locación de obras, pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede --

ser comparado con los seres irracionales y menos aun con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo... nadie puede prestar un servicio sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la Comisión no sólo separó el contrato de obras del de arrendamiento, sino que considerándolo como cualquier otro pacto, le colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene."

"El Código bajo el título de Contrato de Obra, reglamenta los siguientes contratos: I.- Servicio doméstico; II.- Servicio por jornal; III.- Contratos de obras a destajo o precio alzado; IV.- De los porteadores y alquiladores; V.- Contrato de aprendizaje, y VI.- Contrato de hospedaje" (18).

Como se desprende de lo anterior, la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser -- tratado como las cosas. El Código Civil en su Título X, es decir, a partir del artículo 2605, regula los contratos citados en el párrafo que antecede, pero es deseable que salgan de ese Cuerpo Normativo y se encuadren en las leyes laborales.

(18) Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123. México, 1943, pp. 53-54.

CAPITULO II

INICIO DEL REGIMEN LABORAL BANCARIO EN NUESTRO PAIS.

- 2.1. Antecedentes**
- 2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931**
- 2.3. Reglamento Bancario de 1937.**
- 2.4. Reglamento Bancario de 1953**

INICIO DEL REGIMEN LABORAL BANCARIO EN NUESTRO PAIS.

2.1. ANTECEDENTES.

En el presente inciso a manera de introducción veremos los antecedentes del derecho laboral común u ordinario que fue aplicable a los trabajadores del sistema financiero bancarios y no bancarios, antes de la Constitución de 1917 y de la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo de 9 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. Durante esta etapa preconstitucional en relación con nuestra Carta Magna de 1917, ya que es evidente que las Constituciones anteriores que rigieron a nuestro País, no contenían disposiciones específicas sobre materia laboral, los gobernadores revolucionarios expidieron leyes y disposiciones protectoras de los obreros, así tenemos que Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga en Jalisco, Cándido Aguilar en Veracruz, Salvador Alvarado en Yucatán, entre otros, dictaron leyes que empiezan a consignar institucionalmente las conquistas de los trabajadores; Alberto Fuentes en Aguascalientes y Eulalio Gutiérrez en San Luis Potosí dictan medidas protectoras para la clase trabajadora, siendo en Jalisco donde surge propiamente el movimiento legislativo laboral de la Revolución Constitucionalista, y a Manuel Aguirre Berlanga debemos la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana ya que en su Decreto de 7 de octubre de 1914, y sustituido por la Ley de 28 de diciembre de 1915, reglamentó aspectos del contrato individual de trabajo, de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje; definió el concepto de trabajador diciendo que "Se entiende por obrero el trabajador minero, agrícola o industrial de otro género, cuya labor no tenga fines administrati--vos".

De la anterior conceptualización se desprende que limitó al trabajador en

general por el obrero en particular, ya que los empleados de comercio, entre -- otros muchos trabajadores, no quedaron amparados por la ley; introdujo la jornada máxima de trabajo que era de 9 horas, que no podía ser continua y que debían concederse dos descansos de una hora cada uno; existía la jornada a destajo, el salario mínimo el cual se fijó en \$1.25 centavos con excepción de los mineros -- que sería de \$2.00 diarios; el salario mínimo en el campo, que debía ser de -- \$0.60 centavos; pero el campesino tendría derecho a habitación, combustible y -- agua, pastos para todos los animales domésticos indispensables al uso de la familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de menor, a un lote de mil -- metros cuadrados cultivable y debidamente acotado; protegió a los menores de -- edad prohibiendo el trabajo de los menores de 9 años, los mayores de 9, pero me -- nores de 12, podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo ff -- sico y siempre que pudieran acudir a la escuela, su salario se fijaba de acuerdo a las costumbres del lugar; los mayores de 12 años y menores de 16, recibían un salario mínimo de \$0.40 centavos; protección al salario (19).

Se consignó que el pago debía hacerse en moneda de curso legal, se prohibió la tienda de raya, el pago de los salarios debía hacerse cada semana; no -- procedería embargo sobre salarios menores de \$2.25 centavos diarios al menos -- que el embargante fuera otro obrero (20).

Las deudas adquiridas por los trabajadores del campo prescribían a los catorce meses de contraídas, no se podían reducir los salarios que percibieran --

(19) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, t.I, Editorial Porrúa, -- S.A., Novena Edición, México, 1966. pp. 98 y ss.

(20) Ibidem.

cantidades mayores a las fijadas como mínimo; en cuanto a la protección de la familia del trabajador, tenían derecho la esposa, los menores de 12 años y las hijas cónyuges, a que se les entregara la parte del salario que bastara a su alimentación; por lo que ve a los servicios sociales; esta ley impuso la obligación de ceder gratuitamente un terreno destinado a mercado cuando la negociación estuviera fuera de los centros poblados; en cuanto a riesgos profesionales, la ley consignó la obligación de los patronos de pagar los salarios de los obreros víctimas de algún accidente o enfermedad, ocasionados por el trabajo y si resultaba una incapacidad permanente, procedía pagarle una indemnización; en cuanto a seguridad social, la ley impuso a todo trabajador la obligación de depositar un mínimo del 5% del importe de sus salarios para crear un servicio de eventualidad que se reglamentaría en cada municipio por la Junta respectiva, teniendo los obreros la facultad de designar a los tesoreros encargados de recibir las cuotas de los patronos y de conservarlas; esta ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque las designó como "Juntas Municipales" sin agregarles ningún otro calificativo, su función era resolver todos los conflictos entre los trabajadores y sus patronos y debían constituirse en cada Municipio, una para la agricultura, otra para la ganadería y otra, para las restantes industrias de la localidad (21).

Los obreros de cada negociación designaban, por votación directa, un representante que junto con el patrono concurría a una asamblea general de representantes obrero-patronales. En esta asamblea, se nombraba a los miembros de las Juntas con sus suplentes, obreros y patronos, para cada una de las tres seccio-

(21) Ibidem.

nes. Esta ley señaló el procedimiento, que consistía en un juicio verbal que se llevaba a cabo en una sola audiencia, en la que se recibían la demanda y su contestación, las pruebas y los alegatos, dictándose la resolución por mayoría de votos de los representantes, resolución que no admitía ningún recurso.

El espíritu reformador tuvo especial importancia en Veracruz, y en el mismo año de 1914 se promulgó la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, la cual contenía previsión sobre jornada de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza, inspección de trabajo, tribunales de trabajo y sanciones; la jornada de trabajo fue de 9 horas, concediendo descanso para que los obreros tomaran sus alimentos, el descanso semanal fue obligatorio en cuanto a domingos y días de fiesta nacional con algunas excepciones en cuanto a acontecimientos imprevistos, servicio de los domésticos, cargadores, cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, comercio de drogas (medicinas), alimentos en los mercados públicos y otros semejantes; el salario mínimo era de \$1.00 un peso y podría pagarse por día, por semana o por mes. (22)

En los contratos de obras a destajo o precio alzado, podía pagarse en fechas diversas pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado y debía hacerse en todo caso en moneda nacional. Cuando el obrero vivía por costumbre en las haciendas, fábricas o talleres, además de su salario, había de recibir la alimentación. Se declararon extinguidas las deudas que hasta el momento de ser promulgada la ley (19 de octubre de 1914), reportaran los campesinos en favor de sus patronos. Se prohibió el establecimiento de tiendas de raya; se impuso a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos salvo que la enfermedad procediera de conducta viciosa en los trabajadores y, a los que resulta--

(22) Ibidem.

ren víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimento y el salario que tuvieren asignado por todo el tiempo que durare la incapacidad, derechos que se hicieron extensivos a los obreros que hubieren celebrado contratos a destajo o precio alzado.

Los patrones debían mantener por su cuenta, y para el servicio de asistencia de los obreros, hospitales, enfermerías, etc. dotados de médicos, enfermeros y el arsenal quirúrgico, drogas y medicinas necesarias. La ley en cuanto a la materia de previsión social fue amplia; en cuanto a enseñanza, obligó a los patronos a mantener escuelas primarias cuya instrucción sería precisamente laica, en todos aquellos lugares en que no existiera una escuela pública a distancia no mayor de dos kilómetros de la residencia de los obreros; se nombraron el número de inspectores necesarios para la vigilancia del cumplimiento de la ley; los tribunales del trabajo fueron representados por las Juntas de Administración Civil, - mismas que tenían por objeto oír las quejas de los patronos y obreros y dirimir las controversias que entre ellos se suscitasen oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y en caso necesario, al inspector del gobierno del trabajo.

Por medio de la Ley o Decreto del Trabajo de Cándido Aguilar, la justicia obrera se independizó de la civil; esta ley señaló sanciones fijadas en multas de \$50.00 pesos a \$500.00, o arresto de 8 a 30 días para los infractores de la ley, penas que se aplicaban en caso de reincidencia.

Además de la Ley de Cándido Aguilar, en este Estado, en ese mismo año (6 de octubre de 1915), en la Ley de Agustín Millán encontramos como innovación las

asociaciones profesionales. Esta innovación fue de extraordinaria importancia, ya que durante el gobierno del General Díaz, estas asociaciones fueron perseguidas por los tribunales, con el pretexto de que cometían los delitos de ataques a la libertad de comercio e industria y a las garantías individuales. Al promulgarse esta Ley, funcionaban ya numerosos sindicatos y en realidad lo que se hizo fue sólo legalizar la situación.

En el Estado de Yucatán tuvo una relevante importancia el esfuerzo legislativo que en materia laboral realizó el General Salvador Alvarado, el cual creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y el 11 de diciembre de 1915, promulgó la Ley del Trabajo, la que tendía a evitar la explotación de las clases laborantes y tenía como finalidad, contribuir con el resto de la legislación social a la transformación del régimen económico, por lo que la Ley del Trabajo se vinculó con la Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre, llamándoseles las Cinco Hermanas porque todas perseguían el mismo propósito, marcándose dos finales del Derecho del Trabajo, una inmediata y la otra mediata, la primera fue el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la segunda, la modificación del régimen individualista y liberal. La legislación del Trabajo debía ser un conjunto de bases que al desenvolverse en la forma de convenios industriales celebrados por las organizaciones de trabajadores y de patronos o mediante fallos de los tribunales del trabajo, permitieran realizar permanentemente la fórmula de la idéntica oportunidad para todos.

Las bases que anteceden, eran la garantía fundamental de la clase trabajadora, según lo dijo el diputado Héctor Victoria en su discurso ante el Congreso Constituyente de Querétaro:

"La diputación de Yucatán presentó una iniciativa de reformas al artículo 13... en ella se pide el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada -- Estado... A mi juicio el artículo 5o. está trunco; es necesario que en él se - fijen las bases constitucionales sobre las que los Estados de la confederación mexicana, de acuerdo con el espíritu de la iniciativa presentada por la diputación yucateca, tengan libertad de legislar en materia de trabajo... lo único - que cabe en el artículo 5o. es señalar las bases fundamentales sobre las que - se debe legislar... como las de higiene de minas, fábricas y talleres... Necesitamos para hacer fructífera nuestra labor, consignar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo... entre otras las si guientes; jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de - conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y - niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. " (23)

En el párrafo anterior, Arely Gómez González nos señala que: "Las bases - sobre el trabajo tendrían una finalidad dual ya que servirían por una parte, - como norma fundamental para que el trabajador y el patrón mediante convenios - regularan las condiciones de prestación de los servicios y por otra parte, pa- ra que los tribunales del trabajo a través de fallos obligatorios, decidieran la reglamentación del trabajo en las empresas; es a estos fallos a los que se re refirió el diputado Victoria en el Congreso de Querétaro, al decir que los Estados

(23) L. Gracidas, Carlos. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional. Los Debates en Querétaro como imprescindible fuente del Derecho Obrero en México. Editorial Unión Linotipográfica de la República Mexicana. México, 1948, pp. 22-23.

legislarían en materia de trabajo de acuerdo con las bases fijadas en la Constitución". (24)

Otro propósito de la Ley del Trabajo del General Alvarado, fue terminar con la lucha de clases, ya que no creía que la misma, condujera al triunfo de los obreros, ni siquiera a su mejoramiento inmediato, por lo que debía confiarse a un tribunal especial apoyado en las bases fundamentales del trabajo y el establecimiento del equilibrio social.

A las Autoridades del Trabajo quedaba encomendada la vigilancia, la aplicación y el desarrollo de la Ley del Trabajo, y se encontraban éstas, representadas por las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo; los dos primeros, eran los organismos encargados de aplicar la ley; y en su creación y sobre todo en las funciones que les correspondían, radica -- uno de los aspectos más originales del pensamiento del General Alvarado, ya que para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, según decía el artículo 25 de su ley: "Se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión, las leyes del trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo, dentro de esta legislación. Esta Organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital, ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos". O --

(24) Gómez González, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. -- Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1977. p. 51.

sea que los Tribunales de Trabajo, serían órganos legislativos directos, con la facultad de ejecutar sus resoluciones; reconoció a las asociaciones profesionales (sindicatos), como entidades libres y autónomas frente al Estado, pero obligadas a registrarse en las Juntas de Conciliación.

Convencido de la conveniencia de la organización de los trabajadores, el general Salvador Alvarado sostuvo que: "De cuanto pudiera contribuir al impulso, aliento y estímulo de esas agrupaciones obreras, nada se escatimó para despertar en ellas el espíritu de iniciativa, la conciencia de la responsabilidad y la noción precisa de lo que vale la aptitud... Se procuró por todos los medios hacerles notar la fortaleza que da la cohesión, para que pudieran subsistir con absoluta independencia y al abrigo de las constantes acechanzas de los impenitentes potentados... Y no creo haber sembrado en terreno estéril la semilla de la más noble REIVINDICACION SOCIAL". (25)

Nos sigue diciendo Alvarado, que él no era partidario de la huelga y que la ley señalaba que la suprema fuerza de la huelga sólo debe usarse en último extremo disponiéndose que cuando los obreros libres declaren una huelga, podrían ser sustituidos por trabajadores miembros de una unión industrial y ello significaba que la huelga no produciría efectos legales.

El mismo autor también señalaba: "Estoy firmemente convencido de que, si llegara a faltar el equilibrio entre el capital y el trabajo, la industria y la producción son imposibles, trayendo como consecuencia inmediata la desolación y la miseria. Por eso, siempre aconsejé a los trabajadores la moderación, la economía y el dominio sobre sí mismos, para que su bienestar futuro dependiera de

(25) Alvarado, Salvador. Mi Actuación Revolucionaria en Yucatán. Librería de la Vda. de Ch. Bouret. México, 1920, pp. 53-55.

sus propios esfuerzos y no necesitaran de nadie". (26)

Nos dice el maestro Mario de la Cueva, que la Legislación de Alvarado en Yucatán es "el primer intento serio para realizar una reforma total del Estado Mexicano. En nombre del principio liberal y de la libertad de trabajo, se había colocado a las masas laborantes en verdadero estado de inferioridad y, en tales condiciones la idea de que el Estado debía intervenir activa y rápidamente en beneficio de los trabajadores, era la única que aparecía como lógica". (27)

El maestro Mario de la Cueva concluye el análisis de esa legislación afirmando que: "El socialismo de estado que trató de imponer es hoy contrario en muchos aspectos, a la actitud de nuestras clases laborantes, principalmente la -- restricción del derecho de huelga, pero teniendo en cuenta que la huelga no daba en la época en que se expidió la ley, los resultados que hoy contemplamos, - no puede menos que decirse que se trató de un esfuerzo de la mayor importancia que, de haberse continuado, habría quizá cambiado la evolución de México". (28)

2.1.1. ORIGENES DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

El origen de este artículo se encuentra en el dictamen y primera discusión del artículo 5o. de la Constitución de 1857, el cuál se transcribe: - - - - -
 "... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial".

(26) Alvarado, Salvador. Op. Cit. pp. 157-158.

(27) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. p.46

(28) Ibidem.

"En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales".

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse".

"Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada -- profesión, industria o comercio".

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles". (29)

Este artículo garantiza al individuo la libertad para escoger su medio de sustento y evitar que sea privado del producto de su trabajo, corresponde por lo tanto, a una postura individualista-liberal y persigue condiciones de libertad. Más adelante veremos el aspecto tutelar del artículo 123, que difiere del

(29) L. Gracias, Carlos. Op. Cit. p. 11.

liberalismo que inspira a este artículo 5o. y que tiende a crear condiciones -- propias para alcanzar la igualdad.

Este artículo 123 adicionó el artículo 5o., con las garantías obreras entre las cuales se cuentan la jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso semanal, expresándose en el cuerpo del mismo documento que otros principios de idéntica naturaleza como -- igualdad de salarios para igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., los cuales fueron contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, debían incluirse como normas del Código Obrero, que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga -- la fracción X, del artículo 73, del hasta entonces proyecto de Constitución; -- esa iniciativa no tenía cabida en el Capítulo de "Garantías Individuales", siendo su finalidad muy distinta, es decir estaba destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces omitidas por los legisladores constituyentes, pues -- no se puede por menos de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa, no llevaban el propósito de proteger al individuo sino a la clase social que es la trabajadora, según datos consignados en el "Diario de Debates del Congreso -- Constituyente de 1916-17" .(30)

Nos dice el maestro Trueba Urbina que: "El primero en oponerse al dictamen del artículo 5o. fue el diputado Lizardi, abogado de la misma escuela de los redactores del proyecto de Constitución, quien colocado en una posición clásica --

(30) "Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-17". Edición de la Secretaría de Gobernación, t.I, 1917, p. 316.

más rígida, expresó que el artículo al preceptuar sobre el contrato de trabajo, quedaba en la misma situación de armonía 'que un San Cristo Armando con pisto-- las'. El diputado Andrade que le siguió en el uso de la palabra, estimó una necesidad consignar la limitación de las horas de trabajo y la protección a las - mujeres y niños". (31)

Heriberto Jara y Héctor Victoria al hacer uso de la palabra, despertaron - gran simpatía entre la mayoría de los diputados constituyentes al referirse a - la clase trabajadora tratando de favorecerla, lo que trajo como consecuencia -- que el diputado Manjarrez propusiera el establecimiento de un capítulo especial sobre "Trabajo" en el Código Supremo. (32)

Estos diputados captaron el verdadero sentido de la Revolución Mexicana en trañando como aspiración indeclinable la de dar satisfacción al ansia de justicia de la clase trabajadora, que se hubiera sentido defraudada si no se hubiera incorporado al texto de la Constitución de 1917 el reconocimiento de los dere-- chos de los trabajadores, como factor de producción, que las constituciones ante riores habían olvidado.

Nuestra Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases funda- mentales sobre el trabajo y previsión social -derechos sociales- dió un ejemplo al mundo, ya que más tarde constituciones de otros países consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana. (33)

Es de consignarse que la Asamblea Constituyente al aprobar el Título sex-

(31) Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edición, 1967, pp. 35-38.

(32) Diario de Debates del Congreso Constituyente. Op. Cit. p. 685.

(33) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. pp. 35-38.

to del Trabajo y de la Previsión, que se integra con el artículo 123 en su versión original dispone:

"Título Sexto.

"Del Trabajo y de la Previsión Social.

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

"I. La duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas;

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan -- prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y -- para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y -- otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

"III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

"V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido -- por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordina-

rios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, -comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX;

"VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta, sexo ni nacionalidad;

"VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

"IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

"X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

"XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

"XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra

clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. - Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

"XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que noserá menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercadospúblicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y -- centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y - de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o - en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para -- trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

"XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las - medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que -

resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores, dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

"XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.- Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra;

"XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

"XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito -

para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

"XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

"XXVII. Serán condicionales nulas y no obligarán a los contrayentes, aun que se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o despedirseles de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún dere--

cho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

"XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrá sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

"XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

"XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a -- ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".

En consecuencia, se puede concluir, que con la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, el pensamiento doctrinario, nacional y extranjero, ha empezado a hacer referencia a una nueva rama del Derecho, que han dado en denominar "derecho social". De éste se dice que tiende a producir una relación nueva y -- que en el sistema jurídico mexicano, según el maestro Mario de la Cueva, ha -- "colocado de un lado el derecho económico, (y) en el otro se sitúan los estatutos del hombre que trabaja en formas múltiples, entre los cuales sobresalen para nosotros los que sustentan al derecho del trabajo y al derecho agrario. A -- estos dos estatutos se añade el derecho de la seguridad social, todos los cuales tienen sus bases en la Constitución de 1917". (34)

2.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El artículo 123 Constitucional dió autonomía al Derecho del Trabajo Mexicano como rama jurídica independiente, así el Derecho del Trabajo se estableció en el ámbito del derecho público, mientras que el Derecho Civil quedaba en el campo del derecho privado. Sin embargo, ni el artículo 123 Constitucional ni la versión original de la Ley Federal del Trabajo de 1931, nos aclaran en forma plena si subsiste la concepción contractualista del derecho civil o si prevalece un nuevo concepto, el de la relación del trabajo, en la que se entiende que ésta existe donde hay trabajo personal subordinado bajo la dirección y dependencia del patrón e independientemente del acto que le dé origen, ya que la concepción contractualista del Derecho Civil, es consignada en los numerales 1792 y 1793 del Código Civil, que a continuación se transcriben:

"Art. 1792.- Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

"Art. 1793.- Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Como se puede observar, estos artículos destacan la concepción contractualista que rige algunos contratos de prestación de servicios consignados en el Título X, de la segunda parte del Código Civil, artículos 2605 en adelante, que entre otros, regula el servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operador sólo presta su fuerza de trabajo y, el contrato de aprendizaje.

El artículo 123 Constitucional se refiere a todo contrato de trabajo y la

Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Título Segundo se refiere también al contrato de trabajo definiéndolo en su artículo 17, como: "Aquel por virtud del -- cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, - un servicio personal mediante una retribución convenida", sin embargo, la misma ley acepta el concepto de relación de trabajo, en su artículo 18, al señalar -- que: "Se presupone la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe..."

Indudablemente la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una gran influencia y tendencia civilistas adoptando términos como "contrato" y "obligaciones" y con base en ello se aferró a la idea del contrato en su concepción tradicional, así el artículo 16 de este Ordenamiento, consigna dentro de las fuentes formales del Derecho del Trabajo, al derecho común, ya que dicho numeral textualmente ordenaba: "Los casos no previstos en la presente ley, o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se deriven de esta ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad".

"Esa tendencia (la civilista), consideró que la relación jurídica se genera por el acuerdo de voluntades y convirtió al contrato en la base de la relación del trabajo, estableciéndose que para aplicar la legislación laboral se requería de un contrato de trabajo, ya sea formal, de adhesión o consentimiento tá cito, que como tal implicara la existencia de un acuerdo previo de voluntades, - que es en donde se generan los derechos y obligaciones de las partes..." (35)

(35) Gómez González, Arely. Op. Cit. p 88.

Hay otra tendencia que rompe con la idea civilista del derecho de las obligaciones y de los contratos, esta es "la tendencia de la relación de trabajo, - misma que propugna por la autonomía del derecho laboral como rama del derecho - público que es y sostiene que la relación obrero patronal no se ajusta a los -- principios patrimoniales del derecho civil, porque su finalidad esencial es garantizar al trabajador condiciones de trabajo y de vida, acordes con la digni-- dad humana, sostienen que se usa el vocable "contrato" con una acepción diferen te a la del derecho civil, que es un contrato con una concepción social y no pa trimonial y que como tal no tiene ni parentesco ni relación con el régimen con tractual privado..", ya que es inaceptable que el trabajo sea considerado como objeto que está en el comercio. (36)

La tendencia anterior, no acepta que el acuerdo de voluntades sea el que dé origen a la relación jurídica, sino la relación de trabajo como la que se daría en contratos colectivos con cláusulas de admisión que no dependen en sus térmi-- nos del acuerdo de voluntades, ya que si es indispensable la voluntad del traba jador, frecuentemente la del patrón no concurre a la formación de la relación; - así mismo señalan que el acuerdo de voluntad de las partes, no quita al Derecho del Trabajo su carácter imperativo y que esa voluntad no puede implicar renuncia de los trabajadores o sustracción al régimen legal que le es propio, por eso con cluyen que la legislación del trabajo debe aplicarse donde existe una relación - del trabajo y que ésta surge cuando existe la prestación de un servicio personal remunerado, que se presta bajo la dirección y dependencia del patrón, indepen-- dientemente de la fuente que le haya dado origen. (37)

(36) Ibidem.

(37) Ibidem.

Esa controversia doctrinaria concluyó según nos lo dice el doctor Mario de la Cueva al expresar que: "El legislador ha puesto punto final al debate: en las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el año de 1962 --capitulos sobre salario mínimo, participación en las utilidades, estabilidad de los empleados, trabajo de las mujeres y de los menores-- adoptó íntegramente la doctrina de la relación de trabajo, excluyendo la idea del contrato". (38)

El artículo 123 Constitucional en su Apartado "A" enuncia en forma no limitativa, los tipos de relaciones que comprenden y se refiere a los jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo; aun cuando todavía encontramos algunos resabios de la regulación del trabajo en el actual Código Sustantivo Civil del Distrito Federal, como son, del artículo - 1935 al 1937 que se refieren al Riesgo Profesional; el artículo 2605, a Contrato de Prestación de Servicios, entre otros, los cuales como ya lo reiteramos en la página 21 de este mismo capítulo, sería deseable que se encuadraran exclusivamente en las leyes laborales.

Nuestro Código Político en su artículo 123, no define al trabajador, por lo que tenemos que remitirnos a la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en su artículo 3o. dispone que: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Ese concepto de trabajador lo tenemos que contemplar conjuntamente con el concepto de contrato de trabajo que en la Ley de 1931, se precisa en el artículo 17, -

(38) De la Cueva, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo. Panorama del Derecho Mexicano. t. I. Instituto de Derecho Comparado, UNAM, Primera Edición. México, 1965, p. 246.

en donde se menciona que: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

El artículo 123 Constitucional, no define lo que es el contrato de trabajo, por lo que nos tenemos que remitir a la ley ordinaria (Ley Federal del Trabajo), en la cual encontramos que el artículo 17 antes transcrito lo define y concluimos que el concepto de contrato de trabajo tiene como elementos básicos los siguientes: a) Que se preste un trabajo personal; b) Que el trabajador esté colocado en una relación de dirección y dependencia frente al patrón y, c) Que el patrón esté obligado a pagar una retribución al trabajador.

El artículo 10. de la Ley Federal del Trabajo de 1931 señala su ámbito de aplicación al decir que: "La presente ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales en los casos y términos que la misma establece". Del análisis de este artículo, se puede afirmar que conserva el criterio de que se trata de derechos sociales de naturaleza igualitaria, y que no contempla prerrogativas o excepciones, salvo las expresamente enunciadas en el artículo 20. de la propia Ley, que se refiere a los servidores públicos al disponer que: "Se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan", De lo anterior se desprende que siempre que se satisficieran los requisitos de la definición de trabajador y de contrato de trabajo, procedía la aplicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por último, la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, resuelve en definitiva esa dualidad de concepciones y en forma clara adopta el concepto de la rela-

ción de trabajo, ya que en la Exposición de Motivos dice que: "La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, puesto que la relación de trabajo tiene por objeto el intercambio de prestaciones del derecho del trabajo, se propone garantizar la vida y la salud del trabajador, asegurarle un nivel de vida decoroso, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinarias, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal - subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea del contrato, como uno de los actos, - en ocasiones indispensable, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo".

De acuerdo con ese criterio, la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 20 dispone que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a -- una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, -- cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una -- persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero, y el contrato celebrado, producen los mismos efectos"; este artículo debe contemplarse en relación con el artículo 8o. de la propia Ley que a la letra d dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, un trabajo personal subordinado", concepto que elimina la referencia "en virtud de un contrato de trabajo" que establecía el artículo 3o. de la Ley de 1931.

Para terminar de precisar la autonomía del derecho del trabajo, el artículo 17 se refiere a las fuentes formales de la Ley de 1970, y en notoria diferencia con su antecesora, el artículo 16 de la Ley de 1931, consigna a: "Los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad", excluyendo en su enunciación a los "principios del derecho común.

2.3. REGLAMENTO BANCARIO DE 1937.

El Presidente Lázaro Cárdenas expidió el 15 de noviembre de 1937 el primer "Reglamento del Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de los mismos. Según el maestro Néstor de Buen, en su texto Derecho del Trabajo, este Reglamento ha sido calificado como un ordenamiento de circunstancias, ya que no obedeció en realidad al propósito de legislar para un determinado sector de -- trabajadores cuyas actividades hubieran requerido de una reglamentación, siendo opinión generalizada, que se originó en la imprescindible y urgente necesidad de evitar movimientos huelguísticos en contra de las instituciones de crédito que en esos tiempos se habían manifestado en algunos lugares de la República y que amenazaban seriamente la economía del país.

Nos sigue manifestando este autor, que la premura de la expedición del citado Reglamento y el haber sido la primera legislación de su tipo, propició algunas deficiencias empezando por ser un Reglamento con escasos 26 artículos en los cuales difícilmente podría tratarse la problemática del trabajo de los empleados de las instituciones y más aún, de las auxiliares, por lo que obviamente se advierte la omisión de numerosos puntos de interés e importancia y, la parte del Reglamento que erige a la Comisión Nacional Bancaria, en su carácter de representante de la Secretaría de Hacienda, en un tribunal de arbitraje, -- presenta una falta casi absoluta de reglamentación, a pesar de que por la índole misma de la función que se le confiaba, era indispensable establecer claramente su jurisdicción y señalar las normas procesales de acuerdo a las cuales -- había de ejercitarla.

La finalidad del Reglamento consistió principalmente en establecer las re

laciones laborales entre las mencionadas instituciones y sus trabajadores a un régimen estatutario especial que traía como consecuencia la imposibilidad de paralizar la actividad bancaria a través del procedimiento de huelga, además de impedir la asociación de los trabajadores bancarios en sindicatos, lo que se prevenía fundamentalmente en los artículos 4o. y 25 de dicho Reglamento y que a la letra se transcriben: "artículo 4o. Las instituciones escogerán y contratarán libremente a su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose para dichos contratos, a las prevenciones relativas a este reglamento y de las leyes sobre la materia; artículo 25. Las labores nunca se podrán suspender en las Instituciones de Crédito, en las Auxiliares de éstas, o en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria, autorice. Cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen". (39)

El sistema de contratación individual impedía la celebración de contratos colectivos y consecuentemente imposibilitaban a los trabajadores a asociarse en sindicatos, aun cuando en estricto sentido, ni el Reglamento de 1937, ni el de 1953, del que más adelante hablaremos, ni las posteriores reformas de éste último, prevenían expresamente a los trabajadores la prohibición para sindicalizarse; el artículo 25 al utilizar expresiones como la de que "las labores nunca se podrán suspender, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice" y que "cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen" fue interpretado en el sentido de --

(39) Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de noviembre de 1937.

que en el fondo contenía una disposición derogatoria de los principios del artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo, relativos a la sindicalización de los trabajadores y al procedimiento de huelga. Esta primera legislación laboral bancaria tenía otros puntos importantes que pueden comentarse, ya que en primer lugar, la Comisión Nacional Bancaria, carecía de facultades y de medios de coacción para hacer cumplir sus resoluciones observándose que tampoco el Reglamento le confería dichas facultades, por lo que la Comisión cesaba su intervención en el momento de pronunciar el laudo respectivo y lo sometía a la aprobación de la Secretaría de Hacienda, en opinión del maestro de Buen, ya citado.

En el artículo 1o. de este Reglamento, se dijo que: "Quedan sujetos al presente Reglamento los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares. Se consideran como empleados las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho (de las empresas) de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten labores bajo su dirección".

El artículo 2o. excluye de la sujeción al Reglamento, los servicios de los corresponsales y agentes de las instituciones de crédito, así como los que desempeñen funciones similares a éstos, a los que remite a las disposiciones de las leyes mercantiles.

El artículo 3o., también excluye los contratos sobre trabajos eventuales remitiéndolos a los contratos que celebren y a las disposiciones aplicables a la Ley Federal del Trabajo; en el artículo 5o., se contempló la calidad de aprendiz por un período hasta de tres meses, al final del cual si las instituciones pretendían conservarlo, se obligaban a considerarlo como empleado con los derechos y obligaciones inherentes, obligándose a proporcionarle un sueldo acorde a los servicios que prestasen y preferencia para las vacantes confor

me a las reglas de escalafón; dicho escalafón estaba previsto en el artículo 6o., dándole facultades a la Secretaría de Hacienda para resolver cualquier inconformidad relativa a ese escalafón por conducto de la Comisión Nacional Bancaria.

Según el artículo 7o., los sueldos de los empleados, se fijaban y regulaban por medio de tabuladores formados por las instituciones, sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda; según su artículo 8o., el salario mínimo de las instituciones, se fijaba de acuerdo con el que regía en la localidad, aumentándose en un 50%, el que a partir de entonces fue considerado y se conoce hasta la actualidad, como "salario mínimo bancario".

El artículo 9o. concedió a los empleados de las instituciones, la jornada laboral de 42 horas a la semana, distribuyéndose éstas en la forma que cada una fije de acuerdo con las necesidades de las instituciones y con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria, previniéndose también que la dirección podría de manera temporal, reducir el número de horas de trabajo obligatorias, sin que sentaran precedente de obligación para la institución.

El artículo 10 contemplaba horas extraordinarias, en las cuales sólo se podía laborar mediante previa orden del jefe de personal de la institución, ordenándose que ese tiempo se pagara quincenalmente con los aumentos que fijaran las leyes.

El artículo 11 señalaba beneficio de capacitación y adiestramiento para su personal; el artículo 12, señalaba como un beneficio, vacaciones en los siguientes términos conforme a la antigüedad del empleado, al señalar que cuando

éste tenía de uno a diez años de servicio, le correspondían veinte días; de diez a quince años, veinticinco días y de quince años en adelante, treinta días, que se distribuirían conforme a las necesidades de la institución; por su parte, la institución estaba obligada a pagar el sueldo correspondiente de vacaciones, al iniciarse éstas y si el empleado lo solicitaba, a entregar una quincena de sueldo en calidad de anticipo sobre gratificación anual.

Los artículos 13, 14 y 15 estipulaban beneficios de seguridad social consistentes en atención médica, quirúrgica, medicinas, hospitalización, aparatos ortopédicos y que aun cuando no se tratara de accidentes de trabajo, o riesgos profesionales, el empleado recibiría su sueldo íntegro durante los 3 primeros meses de la enfermedad y medio sueldo en los tres siguientes y después de los 6 meses de enfermedad del empleado, la institución libremente podía dar por terminado su contrato de trabajo obligándose a pagar la indemnización correspondiente y la pensión vitalicia, en caso de que el trabajador tuviera derecho a ella, a excepción de cuando el accidente ocurriera estando el trabajador en estado de embriaguez, o bajo el influjo de narcótico o droga enervante o cuando se ocasionare deliberadamente la incapacidad, o cuando la incapacidad fuere resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El artículo 16 señalaba la percepción anual del trabajador, por concepto de participación en las utilidades, y esto como una gratificación que no podría ser menor del importe de un mes de salario para los empleados que hayan trabajado el año completo y proporcional para los que hubieran trabajado menos del año.

El artículo 17 otorga la pensión vitalicia de retiro al empleado que llegue a los sesenta años de edad, regulando el monto de la pensión anual conside

rando un 1.5% por cada año de servicios que el empleado haya prestado a la institución y aplicando el porcentaje así obtenido, sobre el salario promedio -- anual percibido por el empleado durante todos sus años de servicio en la institución.

El artículo 18 prevé el fallecimiento del empleado en servicio, otorgando beneficios a los parientes que dependan económicamente de él, tales como la -- percepción de seis meses del sueldo que disfrutaba el empleado al ocurrir su -- fallecimiento por concepto de pago de defunción y la mitad de dicho sueldo durante el año siguiente a su muerte, pagaderos por mensualidades vencidas, pero estos beneficios sumados no podían exceder en ningún caso de cinco mil pesos.

Estos beneficios no se consideraban como derechos hereditarios, por lo -- que no era necesario tramitar juicio sucesorio ni pagar impuesto alguno y en -- caso de dificultad, la institución podría consignar la cantidad en la Junta -- de Conciliación y Arbitraje respectiva, para que ésta la adjudicase a quien le galmente correspondiera, en términos de la Ley Federal del Trabajo conforme a los casos de muerte por riesgo profesional.

El artículo 19 señala que en el contrato de trabajo, se debe especificar -- el lugar en que va a prestar sus servicios el empleado y de ese lugar no -- podría ser removido sin su propio consentimiento y esto último, por escrito, por lo que esa disposición no era aplicable a empleados cuyo contrato de trabajo -- requiriera movilización continua, como en el caso de los inspectores.

Conforme al artículo 20, las instituciones podían remover libremente a su personal de acuerdo con sus necesidades y grado de confianza que depositaran --

en cada empleado, pero la remoción era a otro puesto en que se disfrutase de igual salario; en caso de despido, las instituciones se obligaban a pagar al empleado la indemnización de tres meses de sueldos y veinte días por cada año de servicios, pero esa indemnización no era cubierta cuando el despido se debía a alguna violación de la ley penal, a las leyes del trabajo, o a faltas graves evidentes.

El artículo 21, facultó a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con intervención de la Comisión Nacional Bancaria, para resolver cualquier problema que surgiera entre alguna institución y alguno o algunos de los miembros de su personal, por cualquier motivo que se relacionara con el trabajo, así como para interpretar el Reglamento Bancario; en caso de que los empleados, inconformes, no aceptaran el laudo de la Comisión Nacional Bancaria mismo que debía ser aprobado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podían acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para ventilar el asunto en forma ordinaria mediante procedimiento en el que se le daba intervención a la Comisión Nacional Bancaria para efecto de que sostuviera sus puntos de vista.

Los artículos 22 y 23 señalaban el término de un año para que las instituciones pongan en vigor los beneficios para caso de invalidación y organicen una bolsa de trabajo que se encargue de centralizar las vacantes y recomendar las colocaciones del personal bancario.

Artículo 24, en éste se establece la obligación para las instituciones, de formar sus propios reglamentos interiores de trabajo, los cuales contemplarían las disposiciones relativas de la ley, aplicables a la naturaleza especial

del trabajo en esa clase de instituciones; a su vez el artículo 26, señaló que los preceptos del Reglamento Bancario de 1937, establecían el mínimo de privilegios de que podían disfrutar los empleados que a él estaban sujetos, por lo que las instituciones de las que dependían, tenían plena libertad para mejorar las condiciones, ya sea en forma individual o colectiva.

Este artículo 26 que fue conservado tanto en el Reglamento de -- 1953, como en el de 1937 que acabamos de analizar, así como en sus respectivas reformas, representó un gran beneficio para los empleados bancarios al dejar -- abierta la posibilidad de mejoramiento traducido en diversas prestaciones que paulatinamente fueron reflejándose en las posteriores legislaciones y en los -- usos y costumbres de empresa, por ser éstos fuentes de supletoriedad del Derecho del Trabajo.

No obstante lo anterior y retomando los artículos 4o. y 25 del -- Reglamento de 1937, la doctrina considera que ese Reglamento era inconstitucional, pues violaba preceptos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, sin que se cumpliera el principio de autoridad formal de la ley, establecido en el artículo 73, fracción X de nuestra Carta Magna, que señala que sólo el Congreso de la Unión puede legislar en materia laboral y en el caso del multicitado Reglamento había sido precisamente el Presidente de la República quien expediera dichos Reglamentos (el de 1937 y el de 1953 reformado), sin estar facultado el Poder Ejecutivo para reglamentar directamente el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni alterar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que es la ley emitida por el Poder Legislativo, -- Organó competente en este caso.

2.4. REGLAMENTO BANCARIO DE 1953.

El Presidente Adolfo Ruiz Cortines expidió el 22 de diciembre de 1953, el "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares", publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 del mismo mes y año, el que, con las reformas de 14 de julio de 1972, continúa aplicándose hasta el momento en las Organizaciones Auxiliares de Crédito, ya -- que en cuanto a las Instituciones de Crédito, el mismo fue sustituido por las Condiciones Generales de Trabajo desde el 31 de marzo de 1984; este segundo Reglamento se vió influido por los siguientes aspectos: la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social en enero de 1943, el cual brindaba a la clase trabajadora grandes beneficios, de los cuales no podía exentarse a los empleados bancarios, lo que motivó que el Nuevo Reglamento se mejorara en cuanto a su estructura jurídica y a una más avanzada técnica legislativa.

Este nuevo Reglamento conservó todo el contenido del anterior (1937), aunque con pequeñas omisiones, por ejemplo, la calidad de aprendiz para ciertos empleados bancarios y la disposición de emitir por parte de las Instituciones en el término de un año, los beneficios para los casos de invalidez; artículos 5 y 22 del primer Reglamento (el de 1937), aunque esto último se contempla y amplía en el artículo 25 del Reglamento de 1953, toda vez que establece que los empleados o sus familiares a que se refiere la Ley del Seguro Social, gozarán en los términos de esta Ley de reciente creación, de los beneficios correspondientes al Seguro de Invalidez, entre otros.

Este Nuevo Reglamento introduce una reforma comenzando con su título, agregando la palabra "Organizaciones", que no contenía el anterior y enton-

ces tenemos que el Reglamento de 1953 dice en su título "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares" a diferencia del de 1937, que se denominó exclusivamente: "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares", y esto en concordancia con la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 31 de mayo de 1941, tenemos otra reforma consistente en que, en las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, las primeras cubrirán a sus empleados importantes beneficios de seguridad social (para ello se firmó el 31 de diciembre de 1956, un Convenio de Subrogación de Servicios celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y la entonces Asociación de Banqueros de México, S.A. y el mismo fue objeto de reformas con fecha 30 de abril de 1986).

El Reglamento de 1953 constó originalmente de 42 artículos que contenían mayores prestaciones, entre las que destacaron las siguientes: Se otorgó el -- 50% de sueldo al trabajador, por concepto de prima vacacional sin perjuicio de su gratificación, según se ve en el artículo 2o. de este Reglamento; conforme al artículo 21, en caso de inconformidad por parte del interesado, éste podía recurrir a la Comisión Nacional Bancaria para que la misma dirimiera la controversia en caso de haber existido violación o falta grave y la procedencia o im procedencia en caso de despido.

Con fundamento en el artículo 28 de este Reglamento, en caso de fallecimiento de un empleado en servicio, se otorgaba a sus derechohabientes una cantidad de hasta veinte mil pesos por gastos de defunción.

En el artículo 38 se previó que la Comisión Nacional Bancaria tendría en todo tiempo las facultades necesarias para investigar, vigilar y administrativamente tomar las medidas necesarias, con la finalidad de corregir las violaciones que se realizaran entre el juicio de los empleados de las Instituciones y Organizaciones.

En el artículo 42 se dispone que la Secretaría de Hacienda, a propuesta de la Comisión Nacional Bancaria, podía sancionar económicamente las infracciones a la Ley Federal del Trabajo o al Reglamento, con una multa hasta del 1% del importe del capital pagado en la Institución u Organización Auxiliar de Crédito infractora.

En cuanto a las prestaciones de carácter social, económico y cultural, se establecieron los tabuladores de sueldos aprobados por la Comisión Nacional Bancaria, el pago de la cuota al Instituto Mexicano del Seguro Social, a cargo de las Instituciones, el otorgamiento del servicio médico en forma directa por parte de las Instituciones, según lo enunciamos en párrafos anteriores, debido al Contrato de Subrogación celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Asociación de Banqueros de México, hoy Asociación Mexicana de Bancos, el otorgamiento del servicio médico en forma directa por parte de las Instituciones, los préstamos a corto y mediano plazo con intereses bajos, préstamos también para adquisición de vivienda, una pensión jubilatoria adicional, a la que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social y prestaciones de carácter cultural y deportivo, como se puede observar, la situación de los trabajadores de los bancos realmente fue mejorada y en mucho, en el mencionado Reglamento (1953). Vale la pena aclarar que esta situación ha sido respetada no --

obstante la llamada Nacionalización, Expropiación o Estatización de los bancos privados, como lo estudiaremos posteriormente.

El Reglamento en estudio, tuvo reformas y adiciones según Decreto expedido el 13 de julio de 1972 y publicado en el Diario Oficial de la Federación, al día siguiente de su expedición, desempeñando un importante papel en la estabilidad de las relaciones laborales de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, con sus empleados y en la economía del país, sin dejar de comentar que entre la publicación del segundo Reglamento Laboral Bancario (año de 1953) y las reformas y adiciones de 1972 de que fue susceptible el Reglamento, habían transcurrido ya 19 años.

Fue el Presidente Luis Echeverría Álvarez, quien lo adicionó y reformó tomando como base la Nueva Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación de lo. de abril de 1970, la que fue expedida en el período presidencial de don Gustavo Díaz Ordaz, motivo por el cual había que adaptar este Reglamento a la época y sobre todo, a la luz del nuevo Ordenamiento Laboral, por lo que en el mes de mayo de 1972, las instituciones del sector financiero, o mejor dicho sus empleados, generaron un movimiento encaminado a plantear ante el Gobierno Federal, una serie de violaciones a los derechos de los trabajadores y de demandas de mejoramiento a las ya existentes, especialmente en el respeto de jornada de trabajo, pago de horas extras, participación de utilidades, definición y preservación de los derechos laborales, reconocimiento a los derechos creados y mejoría en las prestaciones económicas así como sociales y culturales, este fue uno de los movimientos más importantes en el ámbito bancario y fueron los propios trabajadores los que motivados por la pérdida de sus derechos se organi-

zaron en torno a un proyecto de sindicalización frustrado, a partir de entonces surgieron dos corrientes que fueron: el Movimiento de Unidad de Acción Bancaria y el Comité Interbancario, así lo señala Arely Gómez González.

Las reformas y adiciones de 1972, conservaron todas las prestaciones que el Reglamento establecía a favor de los empleados bancarios incluyendo en su beneficio algunas prestaciones entre las cuales destacan: la reducción de la jornada de trabajo de 42 a 40 horas semanales; la inclusión del Convenio de Subrogación de Servicios ya antes mencionado; el establecimiento de oficinas de quejas por parte de las instituciones y el otorgamiento de un mes de sueldo, por concepto de aguinaldo, con independencia de la participación en las utilidades.

Fueron 11 los artículos que se adicionaron y 20 los que se reformaron y -- así tenemos que: se otorgó a los empleados eventuales el derecho de las prestaciones que establecía el Reglamento y se omitieron los trabajadores a prueba, -- todo esto en su artículo 30.

En el artículo 90. bis, se estableció la obligación para las instituciones de señalar en sus Reglamentos Interiores de Trabajo un sistema de retribución -- adicional a los sueldos que fijaran los tabuladores, para compensar la antigüedad de los trabajadores; conforme al artículo 13, se otorgó el importe de un -- mes de sueldo por concepto de aguinaldo.

Conforme al artículo 14, se redujo a 40 horas semanales la jornada de trabajo; el artículo 15, establecía el límite del tiempo extraordinario y éste era de tres horas diarias y de tres veces a la semana; ahora esta disposición se establece en las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones de Crédito

y por lo que se refiere concretamente a Nacional Financiera, S.N.C., lo establece en su artículo 32; se prohibió también emplear los servicios de las mujeres y de los menores de 14 años para tiempo extraordinario.

Conforme a los artículos 19 y 19 bis, en la prohibición de la suspensión de labores, tiene intervención la Comisión Nacional Bancaria, pudiendo ordenar la remoción de los funcionarios responsables de dicha suspensión, o si la gravedad del caso lo amerita, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con la independencia de las sanciones administrativas que procedan, pudiendo revocar la concesión correspondiente.

Otorga los beneficios por fallecimiento no sólo a los beneficiarios del empleado en servicio, sino también a los beneficiarios de los pensionados, adicionando como prestación, el pago de los gastos funerarios y eleva la suma de estos beneficios, hasta la cantidad de cien mil pesos, según su artículo 28.

Según el artículo 38, se faculta a la Comisión Nacional Bancaria, para tutelar los derechos de los trabajadores; según el artículo 39 bis, se obliga a las instituciones a establecer oficinas de quejas para atender las reclamaciones de los empleados, debiendo informar mensualmente dichas oficinas, sus actividades a la Comisión.

Conforme al artículo 43, se reconoce la antigüedad de los empleados que prestaran servicios ininterrumpidos en distintas Instituciones de Crédito, pertenecientes a un mismo grupo financiero; el artículo 44 señala por su parte, que los empleados tienen el derecho a gozar de la prima de antigüedad, señalada en la Ley Federal del Trabajo.

Se declaran irrenunciables los derechos que establece el Reglamento y los demás que sean aplicables y favorezcan a los empleados, según lo estipula el artículo 45 del Reglamento de 1953; en el artículo 46 del mismo Reglamento, se prohíbe a las instituciones, la imposición de multas a sus empleados por cualquier causa.

Conforme al artículo 47 del Reglamento arriba señalado, la Comisión puede revisar los tabuladores de sueldos y demás prestaciones que se otorgan a los empleados, cada vez que se presente un desequilibrio entre los sectores de la producción.

Con estas reformas y adiciones se logra una notable mejoría, dándosele una estructura más completa a este Reglamento, destacándose las amplias facultades que se otorgan a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. Este Reglamento, -- con las reformas y adiciones de 1972 quedó dividido en nueve capítulos.

En el periódico Uno más Uno, del domingo 5 de diciembre de 1982, en la página 4, se publicó que en el año de 1978 el Congreso del Trabajo hizo suya la demanda de derogar el Reglamento Bancario, lo que dio lugar a un nuevo reagrupamiento de los empleados bancarios, el cual a su vez permitió la celebración de la Asamblea Nacional de los Trabajadores Bancarios; posteriormente dos fracciones parlamentarias enviaron a la Cámara de Diputados sendas iniciativas de ley, en la que una de ellas, de la fracción priista señalaba que: "Los empleados bancarios debían estar incluidos en un capítulo de trabajos especiales, de la Ley Federal del Trabajo, con sus derechos de huelga delimitados", mientras la --

otra, de la coalición de izquierda, hoy, Partido Socialista Unificado de México (PSUM), pedía solemnemente "la abrogación del Decreto que impedía la sindicalización de estos trabajadores y se aplicara, sin delimitación alguna, el -- Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su respectiva Ley Reglamentaria". Estas iniciativas no fueron estudiadas por ninguna Comisión de la Cámara de Diputados, siendo congeladas hasta el sorpresivo Decreto Expropiatorio de José López Portillo, de fecha 10. de septiembre de 1982.

CAPITULO III

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO

- 3.1. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional.**
- 3.2. Legislación Bancaria.**

LEGISLACION LABORAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

3.1. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B", DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Tomaremos como punto de partida en el presente Capítulo, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, por ser el Ordenamiento Jurídico Burocrático de mayor trascendencia como lo veremos posteriormente; pero antes mencionaremos otros proyectos de ley que no llegaron a ser aprobados.

En relación al aspecto histórico tenemos que se ha extendido el concepto que afirma que la relación entre el Estado y sus Servidores Públicos no fue regulada en el siglo pasado, pero en un examen minucioso de leyes y decretos de esa época (S. XIX) se demuestra lo contrario, aun cuando no hubiere existido un cuerpo legal sistematizado sobre esa materia. De ellos nos hablan los doctores en Derecho, Miguel Acosta Romero y Laura Esther de la Garza Campos y al respecto señalan: "En la Constitución de Apatzingán de 22 de octubre de 1814, las Bases Constitucionales de 1836 y la Constitución de 1857 encontramos algunas disposiciones respecto de las facultades del Ejecutivo para designar empleados y funcionarios y algunas relativas a licencias en el cargo, suspensiones, etc.; existen también disposiciones aisladas sobre sueldos, pensiones, infraciones y sanciones por responsabilidades de los funcionarios, así como recompensas por su buen comportamiento". (40)

Otro proyecto de ley que tenemos a principios de este siglo, es el llamado "Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados" el cual fue elaborado en 1911, éste intentaba asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas, más no llegó a ser aprobado.

(40) Acosta Romero, Miguel y De la Garza Campos, Laura Esther. Derecho Laboral Bancario. Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1988. p. 6.

Sin embargo, el texto original de la Constitución de 1917, excluyó en el artículo 123 a los Trabajadores del Estado en forma tácita, ya que con posterioridad se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, porque el precepto en cita fue diseñado para regular las relaciones de los patrones y trabajadores ordinarios, más no las relaciones entre el Estado y sus trabajadores a grado tal, que de no haber sido así obviamente hubieran sido reguladas por la Ley Federal del Trabajo de 1931, Reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional, y en tal virtud esta afirmación pudiera interpretarse como temeraria en razón de que el texto original -- del artículo 123, regula las relaciones de "...todo contrato de trabajo".

Es necesario de cualquier modo, para precisar la posición del empleado público, entender que su relación de trabajo no lo liga a un patrón particular y que aunque aparezca como patrón el Gobierno, éste es representante del pueblo, quien paga sus sueldos con el producto de los impuestos y al que le sirven por medio de su trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó jurisprudencia en el sentido de que se excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 Constitucional, ya que éste fue creado para "buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo, como factores de producción" (41), circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de El dependen.

Por lo expuesto en los párrafos que anteceden, vemos que los Trabajadores al Servicio del Estado fueron objeto de la injusticia del sistema, pues cada --

(41) Semanario Judicial de la Federación, tomo XXV, p. 918.

vez que cambiaba el Titular de una Dependencia Gubernamental se producía un cese colectivo; el maestro Euquerio Guerrero nos dice: "En la Ciudad de México, - allá por los veintes y los treinta, en que el proceso de consolidación posterior al movimiento armado, ocasionaba fuertes crisis ministeriales, se vió cómo los empleados públicos, a veces hasta los mozos, eran separados de sus puestos sólo por el cambio del Secretario de Estado" (42).

La Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de 18 de agosto de 1931 y que entró en vigor el mismo día de su publicación excluyó como ya lo dijimos en el Capítulo II de este estudio, a los trabajadores del Estado, disponiéndose expresamente en su artículo 2o. que: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".(43)

Las protestas y la intranquilidad de los servidores del Estado además del sentimiento de injusticia suscitados entre los empleados públicos, indujeron al entonces Presidente de la República, Lic. Abelardo L. Rodríguez, a expedir el 9 de abril de 1934 el "Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio - Civil", pero dicho Acuerdo fue expedido exclusivamente por el mencionado Presidente de la República, sin la intervención del Congreso de la Unión, se reconoció por el mismo funcionario una serie de principios que son importantes para comprender la evolución de las normas que rigen las relaciones entre el Estado y sus servidores, siendo así que en la Exposición de Motivos se consigna:

"Por razones de índole doctrinal y práctica, dada la naturaleza de los servicios que están a su cargo en concordancia con los deberes fundamentales de --

(42) Guerrero, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Cuarta Edición, México, 1980.

(43) Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada en el Diario Oficial el 19 de agosto de 1931.

los órganos políticos del Estado, una clase social laborante, la de los servidores del Poder Público no quedó incluida en la legislación garantizadora de derechos; pero el legislador de 1931, al exhibir(sic) la Ley Federal del Trabajo, no olvidó a dicha clase social, cuando en el artículo 2o. del Ordenamiento expresado, dijo: 'Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan'; y este precepto fue una promesa solemne hecha al país, que debemos cumplir a la brevedad posible, conforme con la sinceridad de nuestras intenciones".

"Por diversos motivos, entre otros el de la falta de datos experimentales, no se ha dado cima a la expedición de la Ley del Servicio Civil y, en esa virtud, está vigente en todo su alcance el precepto constitucional que faculta al Presidente de la República para nombrar y remover libremente a todos los funcionarios y empleados de la Administración, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes".

"Esta facultad amplísima de la Unión; pero a mis personales inclinaciones y principios repugna hacer uso omnimodo de ella, y a eso se debió que, desde --septiembre de 1932, días después de que asumí la Presidencia de la República, --instruyera a todos los jefes de las dependencias del Ejecutivo para que los empleados de la Administración no fueran removidos sino con una causa a todas luces justificada".

"Estimo que ha llegado para mí la oportunidad de iniciar el cumplimiento de un principio revolucionario y la satisfacción de prohijar un régimen, con el que me vinculo personalmente, para que sirva, a través del tiempo, como campo de experiencia que propicie a la nueva Administración el estudio de los proble-

mas que lleva en su entraña la implantación del Servicio Civil y la formulación de su ley respectiva". (44)

En este acuerdo se estableció a quiénes se aplicaría el servicio civil, -- así mismo quienes estaban excluidos, además por medio de este acuerdo se crearon comisiones para este servicio y se establecieron los procedimientos de ingreso, vacaciones, licencias y permisos; también establecía las recompensas y ascensos, los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil, y por último reglamentaba las sanciones y la separación del mismo.

Este esfuerzo del Presidente Abelardo L. Rodríguez tuvo una vigencia muy corta, pues tanto en la Exposición de Motivos, como en el artículo segundo transitorio del mismo acuerdo, se determinó su temporalidad, siendo ésta, del 12 de abril de 1934, al 30 de noviembre del mismo año.

El primer proyecto, fue una "Ley del Servicio Civil", elaborada por varios abogados del entonces Partido Nacional Revolucionario; el segundo, en 1937, fue el "Proyecto de Acuerdo de las Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo".

La evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó, como ya se indicó anteriormente, y en el año de 1938, el Congreso Federal, a propuesta del Presidente Lázaro Cárdenas, aprobó una ley que se conoce con el nombre de Estatuto de los Trabajadores al

(44) Acosta Romero, Miguel y De la Garza Campos, Laura Esther. Op. Cit. p. 8.

Servicio de los Poderes de la Unión, misma que fue promulgada el 27 de noviembre de 1938 y publicada en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año.- Este Estatuto fue expedido por el Congreso de la Unión para proteger los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El multicitado Estatuto quedó originalmente estructurado en los términos siguientes: "Título Primero, Disposiciones Generales, en las que se define la relación jurídica de trabajo y se clasifica a los trabajadores federales en -- dos grupos, de base y de confianza; Título Segundo, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores; Título Tercero, De la Organización colectiva de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; Título Cuarto, De los Riesgos -- Profesionales y de las Enfermedades Profesionales; Título Quinto, De las Prescripciones; Título Sexto, Del Tribunal de Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado; Título Séptimo, De las Sanciones por infracciones a la Ley y por Desobediencia a las Resoluciones del Tribunal de Arbitraje" (45).

Posteriormente en 1941, en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año, se expidió un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado formando el primer cuerpo normativo unificado y sistematizado que rigió la materia en cuanto a los trabajadores de base; sin embargo, continuó la lucha de los servidores del Estado para hacer plenamente constitucional ese derecho.

En el año de 1944, durante la presidencia del General Manuel Avila Camacho, se introdujeron importantes reformas en el Estatuto, pero aun así, los --

(45) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1962.

servidores públicos carecían de una protección constitucional hasta que en el año de 1959, el Presidente Adolfo López Mateos, envió una iniciativa de adiciones a la Constitución, en la que proponía se adicionara el artículo 123 con un apartado "B", que contuviera la Declaración de Derechos Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. La adición fue aprobada por el Congreso Federal en el año de 1960.

Con lo anterior se inició la reforma del artículo 123 Constitucional para incluir dos Apartados, el "A", que se refiere a las relaciones obrero-patronales y el "B" que abarca las relaciones entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores. Por último, en diciembre de 1963, se expidió la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Vale la pena comentar que la adición al artículo 123 que compone el Apartado B, fue copiada del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 27 de septiembre de 1938. (46)

Los trabajadores al servicio del Estado fueron sustraídos del Derecho Administrativo e incorporados al derecho del trabajo en virtud de la adición al Apartado B, del artículo 123 de la Constitución, en el año de 1960 como ya se dijo antes, siendo ésta la primera afirmación constitucional en favor de los servidores del Estado.

La actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Regla--

(46) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p. 164.

mentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de 28 de diciembre de 1963, abrogó según su artículo 2o. transitorio, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, - al ordenar textualmente: "Se abroga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y se derogan las disposiciones que se opongan a la presente ley, con excepción de aquellas dictadas en favor de los veteranos de la Revolución, como servidores del Estado..."; en el capitulado de esta misma Ley, se incorpora como sobresaliente lo relacionado al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, anteriormente denominado Tribunal de Arbitraje exclusivamente, como lo señala su artículo 3o. transitorio. (47)

Se hará un recorrido somero de algunos numerales de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sin analizar los principios y normas que son iguales a la Ley Federal del Trabajo, por razones de espacio en este sencillo trabajo recepcional.

El artículo 1o. de esta ley observa su campo de aplicación al señalar, -- que la misma es de observancia general para los titulares y trabajadores de -- las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de algunas instituciones tales como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI), Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de --

(47) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Porrúa, 1986.

Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil, así como organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Es necesario que el artículo precitado se actualice debido a que algunas de las Instituciones que se rigen por esta Ley no se encuadran en la misma; -- otras, han cambiado su denominación jurídica y algunas otras, hasta su estructura, así tenemos por ejemplo que las Juntas Federales de Mejoras Materiales -- han desaparecido y que el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI), actualmente se denomina Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

El artículo 3o. define al trabajador como la persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; de aquí se desprenden dos clases de trabajadores que son, unos por tiempo indefinido y -- otros temporales y de acuerdo al artículo 4o., unos son de confianza y otros -- de base; según el artículo 12, unos son por obra determinada y otros por tiempo fijo.

El artículo 8o. nos señala que se excluyen del régimen de esta ley los -- trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o., es decir, los que -- integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento requiera la aprobación expresa del Presidente de la República; en el Poder Ejecutivo los trabajadores que desempeñen funciones conforme a los -- catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley, sean de dirección, de inspec-

ción, vigilancia y fiscalización, manejo de fondos o valores cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino; auditoría, control directo de adquisiciones, en almacenes e inventarios, investigación científica, asesoría o consultoría y demás que se citan en el artículo 5o. de este Ordenamiento; así como los miembros del Ejército y la Armada Nacional, el personal militarizado, los miembros del servicio exterior mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios y los que sean sujetos al pago de honorarios a que se refiere este artículo 8o.

Si esta Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión no protege al personal antes citado, se comprenderá fácilmente que si es objeto de violaciones en materia de salario, por ejemplo, no podrá ocurrir ni ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ni ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y entonces debe pensarse que la fracción XIV del Apartado B, del artículo 123 Constitucional, dispone que las personas que desempeñen puestos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sin embargo, la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible a fojas 284, tesis 315, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1985, Cuarta Sala, notwithstanding el texto expreso del artículo 8o. de la Ley que textualmente expresa: "Quedan excluidos del régimen de esta ley: los empleados de confianza;..." sentó jurisprudencia cambiando el sentido de la ley, al interpretar que:

" TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS. La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedó definida, como garantía social, con

la inclusión del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, que entró en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123_ que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán. B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores. El susodicho Apartado "B" contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal, con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los Militares, Marinos y Miembros de los -- Cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

"La reglamentación de las bases anteriores está contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La fracción XIV del Apartado -- Constitucional en cita estableció que la Ley Reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza, y agregó que las personas que -- los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán -- de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere.

"Lo anterior significa, por una parte, que las personas que desempeñen -- cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio Apartado "B", y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos deriva-

dos de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al Régimen del Seguro Social que les es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos se encuentran consignados en la fracción IX del propio precepto en cita. En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo. Por otra parte, la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o inter-sindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la Ley Reglamentaria con excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"En consecuencia, las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los Tribunales de las Dependencias de los Poderes de la Unión y los Trabajadores de Confianza al servicio de las mismas, deberán ser resueltos por el mencionado Tribunal, que es el único competente, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos, ya que el precepto en comento no los excluye y deben

quedar comprendidas en el campo de su jurisdicción.

Amparo directo 3208/65. Carlos Barrera Ruiz. 9 de mayo de 1966. 5 votos.

Ponente: Angel Carbajal.

Amparo directo 3295. Antonio Cervantes Huerta y otro. 21 de febrero de 1979. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Amparo directo 784/78. Sergio Antonio Domínguez Espinosa. 26 de febrero de 1969. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 4893/78. Ismael Matus Martínez. 14 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Amparo directo 6130/77. Antonio Cabrera Macías. 25 de abril de 1979. Una nidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez".

El artículo 9o. señala que tratándose de empleados de gobierno, los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo, razones que son perfectamente comprensibles.

El Título Segundo señala los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares. En éste, se continen los artículos 14 y 15 que señalan las condiciones nulas y los requisitos que deben contener los nombramientos.

Llama la atención el caso de traslado de trabajadores de una población a otra, ya que muchas Secretarías de Estado, tienen dependencias en todas las entidades del país. El traslado requiere que el empleado reciba el pago de los gastos que tenga que sufragar por el viaje. Si este traslado es por un período mayor de 6 meses, se le deben pagar los gastos que origine el transporte del menaje de casa.

La Ley regula en el caso de los obreros las jornadas de trabajo diurnas, nocturnas o mixtas, el tiempo extraordinario y el descanso para las mujeres an-

tes y después del parto; se redujo la jornada semanal a 5 días para que los empleados descansen sábado y domingo, esto sin disminuir el número de horas de -- trabajo a la semana pero distribuyéndolas de lunes a viernes.

Las vacaciones se conceden en dos períodos al año de diez días laborables cada uno, en las fechas que el gobierno señale; el artículo 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se viene comentando, obliga a los trabajadores a desarrollar dentro de la jornada legal, las actividades cívicas y - deportivas que fueren compatibles con sus condiciones personales.

En relación al salario, éste se define como la retribución que debe pagar se al trabajador a cambio de los servicios prestados, artículo 32; en cuanto al artículo 34, éste previene que la cuantía del salario uniforme fijado en los -- Presupuestos de Egresos respectivos no podrá ser disminuído durante la vigencia de los mismos y aún más, el artículo 34 agrega que se establecerán aumentos periódicos de salario por años de servicio; es decir, el trabajador tendrá derecho al pago de una prima de antigüedad, como complemento al salario por cada 5 años de servicios efectivos prestados hasta llegar a 25, también tendrán derecho a un sobresueldo los empleados que laboren en zonas de vida cara y a compensaciones adicionales por servicios especiales aquellos trabajadores que por el empeño puesto a su trabajo, lo ameriten.

Art. 43 de la susodicha Ley, en éste se destacan entre las obligaciones - que se imponen a los Titulares de las Dependencias Oficiales, las que se refieren al pago que deben hacer de las aportaciones que fijan las leyes especiales para que los trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales tales como: a) atención médica, quirúrgica farmacéutica y hospitalaria, y en

su caso indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad; c) jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte; d) asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; e) establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas; f) - establecimiento de escuelas de administración pública en las que se impartan -- los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional; g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas;- h) constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos; las aportaciones que se hagan a este fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

Las demás obligaciones a que se refiere este artículo sólo se enuncian y - se refieren a: preferencias para ocupar vacantes: de los sindicalizados, de los

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

veteranos de la Revolución de los supervivientes defensores de México, cuando ocurrió la Intervención Norteamericana de 1914, los que con anterioridad les hubieren prestado satisfactoriamente servicios y a los que acrediten tener mejores derechos escalafonarios.

También el mismo numeral ordena adoptar las medidas de higiene y de prevención de accidentes; proporcionar los útiles y materiales del trabajo; pagar las indemnizaciones cuando se condene a la reinstalación por separación injustificada; conceder licencias sin goce de sueldo para el desempeño de comisiones sindicales y hacer el descuento de cuotas sindicales.

Entre las obligaciones que señala el artículo 44, destaca la del desempeño de labores, el cual debe realizarse con la intensidad, cuidado y esmero -- apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos. Si es necesario hacer destacar esta obligación, ya que en esta materia (la burocrática), se pierde con mucha frecuencia la noción de la responsabilidad que implica brindar atención al público y se tiene la idea -- errónea que es el público el servidor del empleado que está detrás de una ventanilla.

Esta disposición también impone el deber de observar buenas costumbres -- dentro del servicio, guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento, asistencia puntual a las labores, evitar propaganda de toda índole -- dentro de los centros de trabajo y asistir a los institutos de capacitación.

Para efecto del comentario del artículo 45, en éste encontramos diferencia en su redacción en relación con el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, para el efecto, se transcribe enseguida la fracción I del mencionado --

artículo 45 (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), y la - -
fracción I, del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo; fracción I del 45:-
"...Son causas de suspensión temporal: Que el trabajador contraiga alguna en-
fermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él..."; --
del artículo 42, fracción I: "Son causas de suspensión temporal de las obliga--
ciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el_
trabajador y el patrón: I. La enfermedad contagiosa del trabajador". Es posi--
ble que la diferencia entre ambas estribe en que se pretendió otorgar mayor -
amplitud en el trabajo burocrático para juzgar sobre el peligro que signifi--
que un trabajador enfermo con sus compañeros de trabajo.

Las causas concretas de suspensión de la relación de trabajo burocráti-
co, confirman la inamovilidad de los trabajadores de base.

El mismo dispositivo (45) señala que los trabajadores que tengan encomen-
dado manejo de fondos, valores o bienes podrán ser suspendidos hasta por 60 --
días en tanto se lleva a cabo la investigación correspondiente, cuando se les_
atribuye alguna irregularidad, advirtiendo que estas suspensiones en el traba-
jo serán sin goce de salario.

El artículo 46, hace referencia al cese y en este artículo la Ley que co-
mentamos ordena primordialmente, que "ningún trabajador podrá ser cesado si-
no por justa causa" . A continuación y sin un orden lógico divide en las 4 pri-
meras fracciones las causas de cese y en la fracción V, remite a la resolu- -
ción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje los casos que enumera en
10 incisos.

La primera fracción señala la renuncia que no requiere explicación alguna, sólo un breve comentario: la renuncia no debería ser motivo de cese, sino de terminación voluntaria de trabajo, esta misma fracción cita además, el abandono de empleo o el abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que pongan en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio o que ponga en peligro la salud o la vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

Por lo que se refiere a esta fracción, considerando que el empleado público no puede retirarse de su empleo indefinidamente sin que se le haya otorgado permiso o aceptado la renuncia, si lo hiciera sin que lo anterior hubiera ocurrido, ello podría llegar a configurar hasta un delito, tal es el caso en los hospitales, cuyo abandono o desatención pueden poner en peligro la salud o la vida de tales personas.

Las dos siguientes fracciones de la misma disposición son muy sencillas, pues comprenden la conclusión del término de la obra que determinaron la designación y por la muerte del trabajador; la fracción IV, alude a la incapacidad permanente del trabajador, física o mental que le impide el desempeño de sus labores.

La fracción V, señala que en el caso de que un trabajador incurra en faltas de probidad u honradez o actos de violencia, faltas de asistencia por más de tres días consecutivos, a sus labores; sin causa justificada, será cesado -- por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El párrafo final del precepto en cita, suscita confusión, ya que el mencionado párrafo parece suponer que cuando se cometen tales faltas y otras que con posterioridad señalaremos, el trabajador podrá ser suspendido si lo acepta el sindicato o en caso contrario sólo se le removerá a otra oficina mientras - el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el conflicto y salta a la vista lo absurdo de esta postura, que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sentó jurisprudencia en el sentido, en su caso, de que:

"Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque haya acudido al mismo - para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indemnización no lo autoriza ningún ordenamiento legal".

5a. Epoca, Tomo XCVIII, pág. 1274. A.D. 6116/46.
 Tomo CII, pág. 284 A.D. 2461/49.
 Tomo CVII, pág. 344 A.D. 4396/47.
 Tomo CV, pág. 1831 A.D. 7536/49.
 Tomo CVII, pág. 344 A.D. 4396/47.

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible a fojas 284, tesis 314, del Apéndice de Jurisprudencia 1977-1985".

De lo anterior se deduce que el titular de la dependencia burocrática tiene expedida su defensa y si el cese no fue justificado, el empleado tendrá derecho a ser reinstalado y a que se le paguen los salarios caídos.

La ley señala además como causas de cese, las inasistencias injustificadas por más de tres días consecutivos; el que el empleado destruya intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás --

objetos relacionados con el trabajo; además, cometer actos inmorales durante el trabajo, revelar los asuntos secretos o reservados de los que tuviera conocimiento con motivo de sus labores; comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del lugar donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

El inciso que señala la desobediencia reiterada y sin justificación de las órdenes que reciba de sus superiores, en relación a esto se comenta que la ley se refiere a una desobediencia reiterada y esto parece contrario al sentido de disciplina, pues debería bastar con una sola desobediencia injustificada.

También menciona la ley que otra causa de cese puede ser el concurrir habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. No creemos adecuada la exigencia de que estos estados anormales deben ser habituales, pues con ello da la impresión de que se solapa el vicio y se desconoce que el simple hecho de presentarse en ese estado a trabajar, implica una falta de respeto a sus jefes, a los centros de trabajo y es además peligrosa una persona que en esas condiciones se presenta a laborar.

Otro inciso que es interesante señalar es aquel que señala como causa de despido la falta comprobada al cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva pues con un criterio simplista todas las otras causas que hemos analizado constituyen tal incumplimiento.

Por último, se menciona el caso de la prisión como resultado de sentencia ejecutoria. Se dan situaciones en que un delincuente disfruta de libertad -

mediante el otorgamiento de una fianza, aun después de haber sido sentenciado condenatoriamente; pero creemos que el buen juicio debe imperar para no aplicar con rigor excesivo ni tampoco con disimulo el inciso de referencia.

En cuanto a escalafón para efectos burocráticos representa una combinación de antigüedad y de aptitudes que debe reunir cada empleado en cuanto a sus cualidades, conocimientos, aptitudes, disciplina y puntualidad, los factores escalafonarios se califican por medio de tabuladores y se deja en libertad para utilizar sistemas de registro y evaluación, pudiendo recurrirse a las técnicas de análisis y valuación de puestos.

Quiénes tienen derecho a ocupar las vacantes son los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos y en igualdad de condiciones se preferirá al trabajador más antiguo en la misma unidad burocrática, los anteriores factores escalafonarios referidos por el artículo 50 de la ley en cita, nos parecen incompletos, pues no se señala como factor escalafonario por ejemplo, la responsabilidad para cada puesto en concreto incluyen do el trabajo de otras personas o el manejo de máquinas, sino que analiza los factores del individuo como si para todos los puestos públicos se necesitaran las mismas cualidades y en unos trabajadores fueran más relevantes que en otros. El inciso a) de este artículo señala que se entiende por conocimientos "la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza"; es verdad que en cada dependencia funciona una Comisión Mixta de Escalafón conforme a lo establecido en los artículos 54 y siguientes de la Ley, pero interviene el criterio subjetivo de modo preponderante, que podría atenuarse si todos los puestos quedaran sujetos a su análisis y valuación.

Todas las vacantes, en general, se cubren aplicando el escalafón salvo -- las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo a que se refiere el artículo 62 en que previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, serán cubiertas en un 50% por dichos titulares, tomando en cuenta la opinión del sindicato, así como en los casos de vacantes temporales por menos de 6 meses a que se refiere el artículo 63.

En cuanto a aspectos colectivos, vemos que conforme el artículo 67 y siguientes, se permite a los Trabajadores del Estado, formar sindicatos, que se definen como asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. La sindicalización es voluntaria; pero una vez que se ha ingresado, no podrán separarse sino en el caso de que fueren expulsados. Los trabajadores de confianza conforme el artículo 70, no pueden formar parte de los sindicatos; es importante hacer notar que conforme al artículo 76, el Estado no podrá aceptar en ningún caso, la cláusula de exclusión.

Conforme al artículo 72, los sindicatos serán registrados en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y conforme al artículo 78, los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado, de lo que se desprende como es natural por otra parte, que esta clase de sindicatos no pueden adherirse a las federaciones y confederaciones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

Se debe destacar también que en relación con la organización interna de -

los sindicatos o de este tipo de asociaciones profesionales, el artículo 75 -- prohíbe todo acto de reelección dentro de los sindicatos. La Ley consigna el derecho de huelga, reglamentándolo en forma especial y de acuerdo a lo establecido por los artículos 92 y 109 de la Ley, indicándose en el artículo 94, - su procedencia: "Cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional" y que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia - afectada conforme al artículo 99.

Antes de suspender las labores (artículo 100), los trabajadores deberán presentar su pliego de peticiones al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien correrá traslado al funcionario o funcionarios de quien dependa la concesión de las peticiones, dándole un plazo de 10 días, - para que resuelva. Además, el Tribunal citado, (artículo 101), deberá resolver dentro de las 72 horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, si la huelga es legal o ilegal, según que se haya satisfecho o no, los requisitos correspondientes, si la huelga es legal, procederá a la conciliación de las partes en las audiencias de avenimiento y si transcurrido el plazo de 10 días no se hubiere llegado a entendimiento alguno entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores. Artículo 102. Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los 10 días de emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga, fijándoles a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores con el apercibimiento de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado . Artículo 103. Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, previene a los trabajadores que en caso de suspender labores, el acto será considerado como causa

justificada de cese, dictando las medidas necesarias para evitar la suspensión.

En materia de prescripción de derechos existe una variante importante que se hace notar, ya que en caso de despido o suspensión injustificada, las acciones para exigir la reinstalación o la indemnización relativa, la prescripción opera en 4 meses, contados a partir del momento en que se notifique al trabajador el despido o suspensión; en el mismo término de 4 meses prescribe la acción de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, -- contados desde que sean conocidas las causas. Artículo 113. Cuando se practican averiguaciones para determinar si el empleado es responsable o no, debe entenderse que hasta la conclusión de las mismas, si el resultado es adverso al trabajador, comienza a correr el plazo de 4 meses para que el funcionario o superior pueda sancionarlo.

El Título Séptimo de la Ley se refiere al Tribunal de Conciliación y Arbitraje y el procedimiento ante el mismo.

Para conocer y decidir los conflictos que surjan entre los trabajadores sometidos a la ley y las autoridades señaladas en el artículo 10., se creó el -- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que será colegiado y funcionará -- en pleno y en salas, integrándose cuando menos por 3 salas, cada sala integrada por un magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un magistrado, tercer árbitro, que nombrará los dos primeros y fungirá como Presidente de la sala.

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y

un Magistrado adicional designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

El Presidente del Tribunal y los Presidentes de las Salas durarán en su encargo 6 años. Habrá un Secretario General de Acuerdos y los demás Secretarios y Actuarios, y el personal necesario para el funcionamiento del Tribunal.

Como variantes al procedimiento en los conflictos obreros patronales podemos señalar las siguientes:

En el trámite de los conflictos colectivos o sindicales, el Presidente -- del Tribunal actúa citando a las partes a una audiencia de conciliación, dentro de las 24 horas siguientes; solamente que no lo lograra, pasará el asunto a la Secretaría de Acuerdos para que se proceda al arbitraje.

Tanto en los conflictos colectivos como en los individuales, el procedimiento se reduce a la presentación de la demanda a la que se acompañarán las pruebas que tenga el actor y en su caso, las que comprueben su personalidad, -- así como la indicación del lugar en que puedan obtenerse aquellas pruebas que el reclamante no pudiera aportar y que tengan por objeto la demostración de -- los hechos en que funde su demanda y las diligencias cuya práctica solicite -- con tal fin. De esta demanda se corre traslado al funcionario de que se trate, quien deberá contestarla en un término que no exceda de cinco días y ofrecerá las pruebas como en el caso del actor. Habrá una audiencia de pruebas, alegatos y resolución en la que calificará las pruebas que se ofrezcan y ordenará su desahogo, primero las del actor y luego las del demandado. Sólo se aceptarán las pruebas que se hayan ofrecido previamente a menos que se refie-

ran a hechos supervenientes, o para probar tachas o la confesional.

La caducidad también opera por la falta de promoción que sea necesaria en un término de 3 meses y podrá decretarse de oficio, y como notificaciones personales, sólo se señalan la de la demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos por apercibimiento.

Los Magistrados del Tribunal no podrán ser recusados.

Para dirimir los conflictos que puedan surgir entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores se ideó un sistema especial, se creó una Comisión Substanciadora integrada con un representante de la Suprema Corte nombrado por el Pleno o sea, por el conjunto mayoritario de los 21 Ministros Numerarios que forman este Máximo Tribunal; otro representante designado por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y un tercero designado de común acuerdo por ambos representantes.

Esta Comisión desahogará el trámite para poner el asunto en estado de resolución, sujetándose a los procedimientos que antes se indicaron. Una vez agotado este trámite se formulará un dictamen que se elevará al conocimiento y resolución del Pleno de la Suprema Corte de Justicia que podrá modificarlo o rechazarlo; pero éste último caso se turnará a uno de los Ministros que formulará un nuevo dictamen y en definitiva el citado Pleno resolverá y el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hará cumplir la ejecutoria que se dicte.

Por todo lo dicho se observará que, dentro de las limitaciones que son naturales para resolver conflictos en que está involucrado el Estado por medio de alguno de sus órganos, se han otorgado las garantías y medios necesarios para que el personal burocrático alcance la justicia a la que tiene derecho, sobre todo cuando sus garantías principales se han elevado a la categoría de Precepto Constitucional.

A continuación citamos algunas tesis jurisprudenciales y ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CONCURSOS ESCALAFONARIOS. Estableciendo la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado la obligación de convocar a concurso para la designación de un empleado en determinada vacante, a efecto de que todas aquellas personas que se consideren con derecho a dicha plaza, puedan demostrar su capacidad, su antigüedad y sus méritos en servicio, es inconcuso que al no llenarse tales requisitos en una dependencia burocrática y haberse aceptado inclusive que la plaza reclamada por la actora se otorgó únicamente con apoyo en cuadros escalafonarios formulados de antemano por la Comisión respectiva, no se ha cumplido con la Ley y ello amerita la concesión del amparo".

A.D. 7444/68. Semanario Judicial de la Federación. Agosto de 1969. Pág. 61.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTAS DE PROBIDAD DE LOS. APRECIACION EN EL LAUDO DE LAS ACTIVIDADES PENALES. El hecho de que una autoridad penal no haya encontrado elemento alguno para estimar comprobados determinados delitos y como responsable de ellos a cierta persona, no impide que el Tribunal de Arbitraje pueda considerar acreditada la comisión por aquella de actos inmorales de acuerdo con los elementos aportados al juicio arbitral, estimando que son causa suficiente para autorizar la terminación de los efectos del nombramiento de que disfrute, pues aparte de que no todo acto inmoral es siempre delictuoso, existe la circunstancia de que las leyes penales son de interpretación y aplicación estrictas, en tanto que el Tribunal de Arbitraje, según lo dispone el artículo 137 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, está facultado para apreciar en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y fallo a verdad sabida y buena fe guardada".

A.D. 6344/68. 10 de marzo de 1969. Semanario Judicial de la Federación. - Marzo de 1969. Págs. 133 y 134.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, PROFESIONISTAS. DESPIDO JUSTIFICADO CUANDO NO ACREDITEN SU CALIDAD DE TALES. Conforme al artículo 2o. de la Ley de Profesiones, las Autoridades Federales y del Distrito Federal, antes de expedir cualquier nombramiento o de otorgar una comisión para el desempeño de alguna actividad de las comprendidas en el artículo 2o. de la Ley de Profesiones, deberán cerciorarse de que la persona designada posee título debidamente requerido conforme al propio reglamento. En esta virtud es lógico concluir que la autoridad empleadora tenía obligación de cerciorarse de si el trabajador poseía título profesional y que, al no haber podido acreditar éste que lo tenía, estuvo en lo justo al despedirlo del puesto que desempeñaba, sin que sea obstáculo para ello el de que antes la autoridad patrón le hubiera otorgado el puesto sin percatarse de si tenía el título respectivo, porque ello no puede justificarse, si en una ocasión la autoridad faltó a la obligación que le impone el artículo 2o. de la Ley Reglamentaria de la Ley de Profesiones, permanentemente pueda incurrir en error tolerando que una persona que carece de título profesional desempeñe un puesto que requiere ese título para su ejercicio".

A.D. 10344/68. 11 de julio de 1969. Semanario Judicial de la Federación. Julio de 1969. Págs. 30 y 31.

"TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, COMPETENCIA DEL EMPLEO DE BASE O DE CONFIANZA. No es la naturaleza del empleo que desempeña una persona, sea dicho empleo de base o de confianza, lo que determina la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de un determinado conflicto laboral derivado de la prestación del servicio, pues es indiscutible que sólo en casos evidentes en los que en forma expresa está establecida la incompetencia del mencionado Tribunal, puede éste declarar de oficio o a petición de parte interesada, si se considera o no competente para intervenir en el juicio respectivo. En los demás, y con mayor razón cuando se está planteando como acción el carácter de un puesto determinado y se está negando por el titular que debido a las funciones encomendadas a la persona que lo desempeña ha de considerarse de los empleos de confianza, tendrá que ser el examen de la controversia y de las pruebas aportadas por las partes, de donde pueda obtener la conclusión jurídica que en el caso proceda".

A.D. 9320/68. 16 de abril de 1970. Semanario Judicial de la Federación. Abril de 1970. Págs. 23 y 24.

3.2. LEGISLACION BANCARIA.

Del presente inciso sólo comentaremos lo concerniente a la legislación por la que se rigen los trabajadores bancarios por ser ésta la materia de nuestra tesis, la misma la comentaremos a partir de la llamada Nacionalización de la Banca que tuvo verificativo en el año de 1982; en este proceso veremos cómo los trabajadores al servicio de la Banca pasaron a formar parte del Apartado "B" -- del Artículo 123 Constitucional, para posteriormente adicionarle un fracción al citado Apartado "B": la XIII-bis, cuya Ley Reglamentaria fue publicada en el -- Diario Oficial de la Federación, de 30 de diciembre de 1983.

La relevancia del estudio de esta regulación deriva de la importancia misma que el sector financiero tienen en la economía del país, ya que se cuentan -- en cifras aproximadas, unos doscientos veinticinco mil empleados a su servicio, de los cuales ciento noventa mil, trabajan en Instituciones que presta el servicio al público de banca y crédito incluyendo el Banco de México; los restantes treinta y cinco mil laboran en compañías aseguradoras, uniones de crédito, almacenadoras y afianzadoras.

Es de estimarse que la expropiación o estatización de la banca privada que se llevó a cabo el día 10. de septiembre de 1982 por parte del Gobierno Federal Mexicano, trajo una serie de reformas constitucionales y legales que son quizá -- irreversibles. Esta Expropiación, Nacionalización o Estatización como se le ha -- llamado, trajo parte de las estructuras y definiciones políticas que conforman -- la realidad actual de nuestra patria, al igual que ocurrió con la nacionaliza- -- ción del petróleo, de la industria eléctrica, de la energía nuclear, y puede decirse que ya son parte del proyecto nacional en que el Estado Mexicano es el Único que puede prestar el servicio público de Banca y Crédito.

Es un hecho que el Decreto Expropiatorio trajo una serie de cambios estructurales y una abundante legislación sobre la materia, a partir de 1982.

El primer lugar, el 6 de septiembre del mencionado año, el Ejecutivo Federal emitió un Decreto mediante el cual se dispone que las Instituciones de Crédito que se enumeran operen con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito; el mismo consta exclusivamente de tres artículos y uno transitorio, en -- sus "Considerandos" expresa... que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el cumplimiento de lo dispuesto por el mismo, contará con el auxilio de un -- Comité Técnico Consultivo... El artículo 1o. textualmente señala que: "La Secretaría de Hacienda y Crédito Público con auxilio del Comité Técnico Consultivo, proveerá las acciones conducentes a efecto de que las Instituciones de Crédito que se enumeran en seguida, que fueron expropiadas a favor de la Nación por Decreto de fecha 1o. de septiembre de 1982, operen con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito: . . ."

En su artículo 3o. menciona que: "El Comité Técnico Consultivo a que se refiere la parte de Consideraciones de este Decreto propondrá en su oportunidad, las normas conducentes a regir las relaciones laborales de los trabajadores de las Instituciones Nacionales de Crédito que se enumeran en el artículo 1o. de este Ordenamiento, conforme a las disposiciones del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional, permaneciendo entre tanto reguladas por el Reglamento de -- los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sin menoscabo de los derechos y prestaciones de que actualmente disfrutan".

Este Decreto sin duda adolece de una deficiente técnica legislativa, que -- el lugar de traer claridad, sólo trajo confusión en esta materia, no se puede --

considerar que su texto literal haya tenido un contenido normativo, sino que só lo contiene recomendaciones que de ninguna manera se considera que hubieran tenido vigencia, además de que son conculcatorias de la Constitución Política, -- puesto que no se respeta el principio de autoridad formal de la Ley, establecido en el artículo 72, inciso f), de nuestro Código Político y es de explorado - derecho que un simple Decreto del Ejecutivo, no puede reformar leyes emitidas - por el Congreso de la Unión y mucho menos la Constitución General de la República.

El Decreto se refiere a un Consejo Técnico Consultivo, en su "Considerando", que no se establece en los numerales del mismo, sino únicamente se hace referencia a él y las palabras que se usan son "recomendar", de donde no puede tomarse como normativa una declaración o exposición de motivos, de ninguna manera se -- puede pensar que este Decreto hubiese reformado el artículo 123 Constitucional Apartados "A" y "B", de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues la competencia, tanto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como del Tribunal Federal de Conciliación y Arbbitraje, no podrían haber sido modificados por el simple Decreto del Poder Ejetutivo. Tan es así, que con posterioridad se inició un proceso de reformas legislativas que incluyeron los artículos 28, 73 fracción X, 123 Apartado "B", -- adicionando la fracción XIII-bis; se emitió la Ley Reglamentaria de esta fracción y se modificó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, - así vemos que en los Debates de la Cámara de Diputados con fecha 21 de septiembre de 1982, se discutieron las Iniciativas de Ley que tenían como objetivo reformar los artículos 28, 73 y 123 Constitucionales y al respecto, textualmente el C. Secretario Everardo Gámiz, envió un comunicado a los Secretarios de la Cáma

ra de Diputados del H. Congreso de la Unión en el que les manifiesta: "Para los efectos constitucionales y por instrucciones del C. Presidente de la República, con el presente les envío Iniciativa de Decreto que propone algunas modificaciones a la Constitución con motivo de la Nacionalización del Servicio Público de la Banca y el Crédito... En el último informe de Gobierno que me permití -- rendir ante el H. Congreso de la Unión, hice mención de que el país tuvo que -- optar por una política de rápido crecimiento, para poder brindar mayores oportunidades de empleo para los mexicanos. Una política diferente hubiera arras-- trado a la nación a sacrificios innecesarios, representados por desempleo, re-- cesión económica, debilidad política, mayor marginación social, dependencia -- creciente, injusticia y represión."

"El objetivo de la política que se adoptó fue lograr una expansión econó-- mica acelerada, que por una parte eliminara el desempleo y la marginación y -- por otra parte permitiera elevar el nivel de vida de la población en lo econó-- mico, lo social y lo cultural."

"En los últimos meses se presentaron problemas económicos y monetarios, -- originados por factores externos e internos. Los externos, provenientes esen-- cialmente del desorden económico internacional, de manera directa tiene impacto -- negativo sobre la economía de países en proceso de desarrollo, con factores mo-- netarios, financieros, comerciales, alimentarios, tecnológicos y otros."

"Los factores internos tuvieron su origen, fundamentalmente, en la caren-- cia de un sentimiento de solidaridad nacional, que se manifestó en el abuso de -- un régimen de libertad de cambios, en la concepción de una economía mexicaniza--

da y protegida, que no correspondió con las obligaciones correlativas que tenía ante la nación y en la actitud altamente especulativa de la Banca Privada, concesionada por el Estado."

"Todo lo anterior, provocó que importantes recursos que se habían ido generando con el esfuerzo de los mexicanos durante el largo proceso, a través -- del ahorro, fueran exportados para enriquecer economías extrañas y empobrecer la nuestra, o sea, el país en el que se habían logrado acumular riquezas."

"El grupo de mexicanos que expatriaron esos ahorros destinados a impulsar nuestro proceso de desarrollo económico y social, encontraron la simpatía, el consejo y el apoyo decidido de los bancos privados, que se prestaron a servir de conducto para las remisiones de fondos, faltando así al cumplimiento de las responsabilidades sociales que asumieron al recibir del Estado sus concesiones para dedicarse al ejercicio de la banca y crédito y por ende para manejar los ahorros del pueblo."

"Había necesidad de tomar medidas drásticas que permitieran a futuro defender los intereses de la sociedad, frente a una minoría carente de solidaridad -- que causó tan grave daño; lo cual, como me permití informarlo al H. Congreso de la Unión en el Informe de lo. de septiembre último, se estableció el control generalizado de cambios y se decretó la expropiación de los bancos privados en favor del Estado. Los Decretos respectivos fueron publicados el mismo día lo. de septiembre."

"La nacionalización de la banca tiene trascendental importancia para que el país pueda proyectar y apoyar el proceso de desarrollo económico, social y cultural de la nación con más celeridad, con mayor sentimiento patriótico y de-

ocrático, con más equilibrio, de manera más equitativa, racional y congruente y con mayor justicia social, por lo que el Ejecutivo a mi cargo considera que dicho principio debe ser elevado a rango constitucional, como una conquista -- irreversible del pueblo mexicano."

"Si el Estado tiene la responsabilidad constitucional de regular y fomentar la actividad económica de acuerdo con el sistema de economía mixta que contiene la Carta Fundamental, por razones de congruencia, debe dotársele de todos los instrumentos necesarios para orientar y corregir la marcha de los fenómenos económicos, pues sin tales facultades, como lo muestra la historia, la vida económica del país resulta sumamente vulnerable."

"A través de un largo proceso evolutivo, las actividades de banca y crédito se han convertido en un servicio esencial para la comunidad; es un satisfactor de imprescindibles necesidades sociales, porque han penetrado en el modo de vida de la sociedad, por lo que ya no pueden quedar al arbitrio de los particulares y deben salir de la órbita de éstos, para entrar en la del Estado -- con objeto de que el mismo pueda asegurar su funcionamiento de un modo continuo, regular y congruente con las necesidades de la colectividad, y no las de un grupo minoritario, elitista e injusto."

"Incorporado por disposición constitucional a las actividades de la Administración Pública, el servicio de banca y crédito permitirá adicionalmente que el Estado cuente con los instrumentos necesarios para defender la economía nacional, sin volver a verse sujeto a interferencias o desvíos de empresarios que han demostrado no prestar al país la solidaridad que la Nación les demanda, par

ticularmente cuando las circunstancias financieras hacen de ello un imperativo.

"Siguiendo las mismas ideas en lo que se refiere al servicio público de banca y crédito, que resultan necesarias a la vida nacional por ser un elemento indispensable en la producción, distribución y comercio de bienes y factores dentro de la economía del país, el Ejecutivo a mi cargo estima conveniente que también se incorpore a nuestra Carta Magna la previsión de que no se considere monopolio por excepción, la operación de los Bancos, ya que su actividad constituye un servicio público regulado actualmente por la Federación, lo cual implica adicionar el artículo 28 de la Constitución."

"A fin de correlacionar la previsión a que se refiere el párrafo anterior, con las disposiciones afines contenidas en las fracciones X y XVIII del artículo 73 de la Constitución Política de la República, se proponen asimismo las adecuaciones correspondientes, con objeto de que el H. Congreso de la Unión quede facultado para legislar sobre servicios de banca y crédito y para dictar reglas a fin de determinar el valor relativo de la moneda extranjera."

"Para defender los intereses de la Nación en el proceso de desarrollo económico, social y cultural, es menester que el Estado cuente con instrumentos idóneos que le permitan dar seguridad y estabilidad a la política financiera. Por eso, en la medida en que el Gobierno Federal preste el servicio de banca y crédito, se hace necesario que las relaciones laborales en esta materia se rijan por el Apartado B), del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a cuyo efecto en la presente Iniciativa se propone agregar una fracción a dicho Apartado."

"En virtud de lo anterior y con apoyo en lo dispuesto por la fracción I - del Artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - me permito someter a la consideración del H. Congreso de la Unión, la presente Iniciativa de

D E C R E T O

"Artículo primero. Se adiciona un párrafo quinto al Artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como sigue:

Artículo 28...

"Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este artículo la prestación del servicio público de banca y crédito. Este - servicio será prestado exclusivamente por el Estado a través de instituciones en los términos que establezca la correspondiente ley reglamentaria, la que -- también determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquéllas en apoyo de las políticas de desarrollo nacional.

"Artículo segundo. Se modifica la fracción X del Artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como sigue:

"X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de -- banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del Artículo 23 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123:

"Artículo tercero. Se modifica la fracción XVIII del Artículo 73 de la -- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como sigue:

"XVIII. Para establecer casas de moneda, fijar las condiciones que ésta debe tener, dictar reglas para determinar el valor relativo de la moneda extranjera y adoptar un sistema general de pesas y medidas.

"Artículo cuarto. Se adiciona el apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la fracción XIII bis, como sigue:

B. ...

I a XIII. ...

XIII bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del Artículo 28, registrarán las relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. ...

T R A N S I T O R I O S

"Artículo primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

"Artículo segundo. Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo quinto del Artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.A., el Banco Obrero, S.A., y las sucursales en México de bancos extranjeros, que cuenten con concesión del Gobierno Federal, así como las organizaciones auxiliares de crédito.

"Reitero a ustedes las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

"Palacio Nacional, a 17 de septiembre de 1982.- El Presidente de la República, José López Portillo". (48)

(48) Debates de la Cámara de Diputados de 21 de septiembre de 1982.

El régimen laboral de los trabajadores de las Instituciones que forman el sistema financiero mexicano se vio complicado a partir del 10. de septiembre de 1982, pues antes de esa fecha regía para todos los trabajadores del sistema, el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y después de la Nacionalización, derivan dos vertientes: una como servidores públicos y otra como trabajadores privados, es decir al servicio de instituciones y organizaciones privadas hasta la transición jurídica a que antes nos hemos referido y que culminó el 17 de noviembre de 1982, con la adición de la fracción XIII bis al Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional, en la que se establece específicamente, que los trabajadores de las instituciones a través de las cuales el Estado preste el servicio público de banca y crédito, que dan sujetos al régimen de dicho Apartado, dando con ello comienzo el cambio a un nuevo régimen jurídico laboral bancario diferente al antes comentado.

Este nuevo régimen adquiere mejor forma a partir del 10. de enero de 1984, fecha en que entra en vigor la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución.

La Ley Reglamentaria pretende fijar el marco jurídico de las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones, incorporando el régimen al cual han estado sujetos y conservando las prestaciones de que habían venido gozando; haciendo, así mismo, compatible su Estatuto de Trabajo con el establecido para los Trabajadores al Servicio del Estado. Se establece la aplicación, en cuanto no se oponga a ella, de diversos títulos de la Ley Federal de

los Trabajadores al Servicio del Estado, así como en lo no previsto, la aplicación supletoria y en su orden, la de la Ley Federal del Trabajo, del Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Se precisa además que los trabajadores estarán sujetos al régimen de seguridad social previsto en las leyes tanto del Seguro Social, como del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y que continuarán disfrutando de los beneficios que otorgan los mencionados organismos, no obstante que sus relaciones con las instituciones de crédito se regulen por el mismo régimen constitucional que el aplicable a los trabajadores del Estado.

El que se incluyera a los trabajadores de los bancos al régimen del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional como consecuencia de la Nacionalización o Expropiación de dichos bancos para efectos de sindicalización y derecho de huelga, trajo consecuencias de orden jurídico que a continuación se destacan:

Su régimen legal se amplía en cuanto a obligaciones, infracciones y sanciones, pues les son aplicables: el título IV (Diario Oficial de 7 de febrero de 1983), reformado, de la Constitución; la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos y ordenamientos conexos; así como también las reformas al título X del libro segundo: "De los Delitos Cometidos por Servidores Públicos" (Diario Oficial de 5 de enero de 1983), del artículo 212 al 223, del Código Penal del Distrito Federal, aplicable en toda la República en Materia Federal.

Los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxilia

res, estuvieron regulados en sus relaciones laborales, y todavía lo están algunas de ellas, por el artículo 123, en su texto original y, posteriormente, por el Apartado "A" de dicho precepto, desde que se adicionó el Apartado "B"; así como la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la posterior del mismo nombre de 1970, con sus numerosas reformas; y por los Reglamentos de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1937 a 1953, con sus reformas también ya comentadas.

Estas normas les fueron aplicables a estos trabajadores de los bancos -- concesionados por el Gobierno Federal y a las Instituciones Nacionales de Crédito, hasta el 30 de diciembre de 1983, fecha en que se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-bis del Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional. No obstante lo anterior, esta Ley no comprende en su régimen a todas las entidades que forman el sistema financiero, de tal modo que ahora el régimen laboral que les es aplicable a estas instituciones se bifurca en varias vertientes que son:

a).- El aplicable a los trabajadores (servidores públicos) de todas las Sociedades Nacionales de Crédito de Banca Múltiple (que fueron sociedades anónimas hasta el 29 de agosto de 1983); a las instituciones nacionales de crédito -- que de sociedades anónimas se transformaron a partir del 15 de enero de 1985, -- en sociedades nacionales de crédito, banca de desarrollo; a los trabajadores de Banco de México y a los del Patronato del Ahorro Nacional. A todos ellos les es aplicable, fundamentalmente el Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional; -- la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-bis de dicho Apartado y la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, así como aquellos pre--

ceptos del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares que continúan teniendo vigencia para dichos trabajadores, en virtud de que el artículo segundo transitorio de la citada -- Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, sólo derogó las disposiciones que se oponen a su contenido.

b) El régimen aplicable a los trabajadores de City Bank, N.A., Banco Obrero, de las organizaciones auxiliares de crédito previstas en la Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, o sea, almacenes generales de depósito, arrendadoras financieras, uniones de crédito e instituciones de seguros y fianzas, a todas éstas las rige el Apartado "A" del Artículo 123 -- Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, el Convenio de Subrogación de Servicios con el Instituto Mexicano del Seguro Social, -- sólo que se hubieren afiliado a la entonces Asociación de Banqueros de México -- en abril de 1957, ya que ésta fue la que suscribió el convenio en representa-- ción de sus afiliadas; y El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Ins-- tituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito; estas legislaciones rigen también a las sociedades afianzadoras nacionales y a las -- aseguradoras nacionales, toda vez que no están comprendidas en el concepto con-- tenido en el párrafo quinto del artículo 28 de la Constitución, ni en la Ley -- Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito.

En nuestra opinión la misma legislación anterior a excepción del Reglamen-- to de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizacio-- nes Auxiliares y el Convenio de Subrogación de Servicios con el Instituto Mexi-- cano del Seguro Social, debe aplicárseles también a los empleados de las casas de bolsa, las bolsas de valores, las sociedades de seguros, las casas de cam--

bio, los intermediarios financieros y las inmobiliarias bancarias. La exclusión que se hace al principio de este párrafo, es porque no se prevé expresamente su aplicación para este tipo de instituciones, ya que formalmente no están definidas con ese carácter, ni reguladas por la legislación bancaria, aunque en teoría, debiera aplicarse dicho Reglamento, pues son también instituciones del sistema financiero mexicano y el trabajo es esencialmente igual al de otras instituciones para las que sí es aplicable el mencionado Reglamento.

d) A los empleados de las oficinas de representación de bancos extranjeros también les es aplicable el artículo 123, Apartado "A", la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, puesto que no obstante que se encuentran regulados por la Nueva Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito (Diario Oficial de 14 de enero de 1985), son Instituciones privadas y están sujetas al control y vigilancia de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, no deroga expresamente el Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares y es probable que se haya abstenido de la derogación aludida, tomando en consideración que quizás no resultara prudente que el Congreso de la Unión, por virtud de la derogación expresa, calificara, ratificara o sellara la constitucionalidad del Reglamento. Posiblemente también resulta inadecuado que se hubiera hecho la derogación expresa y total del Reglamento, siendo que, por una parte la Ley Reglamentaria se refería sólo a los empleados bancarios y por lo tanto, recogía exclusivamente

te los derechos de éstos, derivados de aquél, más no los del personal de las -- instituciones de seguros y de las organizaciones auxiliares, para quienes debían subsistir sus derechos derivados de dicho Reglamento.

También era imposible para el Congreso de la Unión, establecer la deroga- -- ción parcial del Reglamento en cuanto a su ámbito de aplicación, mediante el señalamiento de su derogación en relación a los empleados de las instituciones nacionalizadas, pues ello hubiera implicado tácitamente, el reconocimiento de su - vigencia para el resto de los empleados sujetos a él, todo lo cual supondría el reconocimiento de su constitucionalidad.

Es de observarse, que durante el tiempo de vigencia del mencionado Reglame- -- nto de Trabajo de los Empleados Bancarios y Auxiliares y que con posterioridad -- (1953), cambió su denominación por la de Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios y Organizaciones Auxiliares, nadie se opuso de manera importante a su aplicación, por lo que no hay razón atendible para que ahora, no se les siga - - aplicando.

Con el propósito de perfeccionar el marco jurídico regulador de las relacio- -- nes laborales, de los trabajadores de las instituciones de crédito, fue publica- da la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B), del Artículo -- 123 Constitucional, en el Diario Oficial de 30 de diciembre de 1983, y entró en - vigor desde el 1o. de enero de 1984 y consta de 6 capítulos y 24 artículos además de 4 transitorios, refiriéndose el Capítulo Primero a Disposiciones Generales y - abarca los capítulos del 1o. al 6o.; el Capítulo Segundo, integrado por los artí- culos del 7 al 14 y se refieren a los días de descanso, vacaciones y salario; el

Tercer Capítulo se refiere a la Seguridad Social y Prestaciones Económicas y se integra con los artículos del 15 al 18; el Capítulo Cuarto se denomina Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los Nombramientos y en él se encuentran comprendidos los artículos del 19 al 22; el Capítulo Quinto se titula: De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, se compone exclusivamente del artículo 23 y el Capítulo Sexto solamente contempla el artículo 24 y se denomina: De la Supervisión de las Instituciones.

En la Exposición de Motivos de dicho Ordenamiento Legal, se argumentó que:

" Por disposición constitucional las relaciones laborales de las instituciones a través de las cuales el Estado presta el servicio público de banca y crédito, con sus trabajadores, se rigen por las normas establecidas en el Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos."

"Las instituciones y sociedades nacionales de crédito constituyen el instrumento indispensable para integrar un sistema bancario sólido, capaz de cumplir las funciones de apoyo a las políticas de desarrollo nacional que la presente administración está instrumentando con base en el Plan Nacional de Desarrollo."

"Las relaciones laborales armónicas, justas y adecuadas a las características propias del servicio público de la banca, son esenciales para el buen funcionamiento de las instituciones."

"Las normas jurídicas laborales, inspiradas en los postulados de la Revolución Mexicana, son protectoras de los trabajadores."

"Durante el año transcurrido desde la Nacionalización de la Banca, las relaciones laborales de las instituciones y sus trabajadores se han desarrollado en

forma armónica, aplicando los principios fundamentales del derecho de asociación y el respeto absoluto a las bases que el Apartado "B" del artículo 123 -- Constitucional consigna como garantía social, junto con el reconocimiento de -- las características que de manera especial han venido configurando a través -- del tiempo las prestaciones y derechos en materia económica, cultural y de seguridad social."

"En este contexto, la Iniciativa de Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tiene por objeto fijar el marco jurídico de las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones de crédito, incorporando el régimen al que han estado sujetos y respetando especialmente -- las prestaciones que con tanto esfuerzo han logrado y haciendo compatible su -- Estatuto Laboral con el establecido para los Trabajadores al Servicio del Estado."

"La presente Iniciativa propone a vuestra Soberanía un esquema legal que permita conciliar los intereses de los trabajadores al servicio de la Banca -- con los destinos sociales del servicio público y con las prioridades nacionales."

"Los preceptos de la Ley que se propone, serán aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito, así como a los del Banco de México y del Patronato del Ahorro Nacional."

"La inclusión del Patronato del Ahorro Nacional se debe a que corresponde a dicho organismo descentralizado, captar los ahorros del público para desti-

narlos exclusivamente a la ejecución o financiamiento de obras públicas esenciales y de plantas industriales que directamente produzcan un acrecentamiento de los ingresos públicos, y sus trabajadores se encuentran sujetos al mismo régimen jurídico de los trabajadores bancarios."

"A fin de no repetir el texto de los preceptos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establece expresamente que serán aplicables en lo que no se opongan al Ordenamiento que se propone, las disposiciones contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo, de dicho Ordenamiento Legal. Así mismo, se indica que los trabajadores de las instituciones quedan sujetos al régimen de seguridad social previsto en las Leyes del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores."

"El proyecto que se somete a la consideración de esa H. Soberanía, mantiene la situación jurídica de los trabajadores bancarios, y contempla las adecuaciones básicas a las disposiciones legales que complementariamente se han venido aplicando a estos trabajadores, previendo que serán aplicables en forma supletoria, las normas de la Ley Federal del Trabajo, Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común y las fuentes aceptadas del derecho, tales como la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad."

"A su vez, en el Capítulo Segundo de este proyecto, se establecen las disposiciones que en materia de días de descanso, vacaciones y salario, serán aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones a que se ha hecho referencia, y que primordialmente confirman el régimen al --

que habían estado sujetos previamente".

"En el Capítulo Tercero, relativo a la Seguridad Social y prestaciones -- económicas, se establece que los pensionados de las instituciones, así como sus familiares derechohabientes gozarán de los beneficios que conceda la Ley del Seguro Social en los términos del correspondiente Convenio de Subrogación de Servicios, con independencia de aquellos que las instituciones proporcionen".

"Por otro lado, se consignan las prestaciones a que tendrán derecho, tales como préstamos a corto y mediano plazo, y con garantía hipotecaria o fiduciaria; éstos últimos con independencia de los beneficios otorgados en la Ley del -- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los relativos a pagos de defunción y gastos funerarios".

"Las normas que especifican las causas de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y las instituciones, así como aquellas que originan el cese de los efectos de los nombramientos, la separación del empleo sin responsabilidad para el trabajador y la terminación de la relación de trabajo".

"Se establece expresamente la obligación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de supervisar a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, que es el Órgano de Inspección y Vigilancia del sistema bancario, que las instituciones cumplan con las obligaciones que para ellas deriven de esta ley y demás disposiciones aplicables en materia laboral..."

Finalmente en los artículos transitorios se dispone que los trabajadores de las instituciones mantendrán los derechos, beneficios y prestaciones de que han venido gozando, las cuales se establecerán en las Condiciones Generales de --

Trabajo, mismas que deberán expedirse dentro de los 90 días posteriores a la fecha de entrada en vigor la presente ley."

Continúa diciendo la Iniciativa: "Formalizar las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de la banca constituye una decisión impostergable dentro del proceso histórico de la Revolución Mexicana, el cual al recoger las decisiones de la Nación y definir las en la Norma Fundamental, ha reconocido y protegido los derechos de diversos núcleos de trabajadores, bajo el manto tutelar del Artículo 123 de la Constitución y sus Leyes Reglamentarias. "

"La Iniciativa vincula el régimen jurídico anterior con el nuevo, asimilando a los trabajadores de la banca a los beneficios de un sistema social financiado en la justicia y en la seguridad. "

"Por todo lo anterior es posible afirmar, con satisfacción, que la política laboral del Gobierno a mi cargo, tiende a consolidar el ámbito de protección para los trabajadores de dicho primordial servicio público. La definición de normas precisas constituye la principal garantía que el Estado debe ofrecer a quienes entregan sus afanes al servicio de la comunidad."

"También es pertinente subrayar que los trabajadores bancarios han mostrado solidaridad con el Estado, las vitales tareas que tiene asignadas ese grupo de trabajadores mexicanos, los hace depositarios de una eminente responsabilidad. Para el Gobierno Federal, surge también la obligación de asegurar que la situación jurídico-laboral de quienes, por disposición constitucional, forman parte de los servidores del Estado, lejos de sufrir menoscabo, quede plenamente garantizada. En México, el progreso de las instituciones se sustenta en la seguridad jurídica de los trabajadores..."

CAPITULO IV

REGIMEN GENERAL DE PRESTACIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

- 4.1. Concepto.**
- 4.2. Alcance.**
- 4.3. Evolución.**

REGIMEN GENERAL DE PRESTACIONES LABORALES DE LOS
EMPLEADOS BANCARIOS.

4.1. CONCEPTO

La prestación laboral podemos conceptuarla como la acción y efecto de proporcionar un servicio exigido por las partes, derivada de un contrato o relación laboral en la cuál el trabajador se obliga a prestar un servicio personal subordinado a un patrón, a cambio de un salario, entendiéndose éste último, como la retribución que se obliga a pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el que se integra en los términos del artículo 84, de la Ley Federal del Trabajo, y que son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Ahora bien, si este concepto lo trasladamos al campo del derecho laboral de los empleados bancarios, comenzaremos por analizar la Ley del Trabajo Bancario, o sea, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-bis, del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cuál en su artículo 10, señala su ámbito de aplicación, que rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones que prestan el Servicio Público de Banca y Crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

La Ley de referencia establece en su artículo 20., que la relación de trabajo se establece entre las instituciones y los trabajadores a su servicio quienes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento, que el sindicato propondrá candidatos para ocupar vacantes y puestos de nueva creación de base, pasan-

do por el correspondiente proceso de selección establecido por las instituciones.

Por su parte el artículo 5o. de la Ley referida, señala que las relaciones laborales materia de esta Ley, les serán aplicables en cuanto no se opongan a ella, las disposiciones contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, - Octavo y Décimo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- En su párrafo segundo, este mismo artículo nos remite en lo previsto en esta -- Ley, a la aplicación supletoria y en su orden, a la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, a las leyes del orden común, a la cos tumbre, al uso, a los principios generales del derecho y a la equidad.

En cuanto al artículo 6o., las Instituciones mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando y que -- sean superiores a las contenidas en este Ordenamiento, las que quedarán consignadas en las Condiciones Generales de Trabajo.

El artículo 10 señala que el salario mínimo de las Instituciones, será fi jado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50%, mismo que se considerará salario mínimo banca-- rio.

Del análisis de los artículos antes comentados derivaremos el concepto de prestaciones laborales de los empleados bancarios y lo describiremos como la ac ción de proporcionar el trabajador bancario, un trabajo exigido por la institu-- ción bancaria, derivado de su contrato o de la relación laboral, a cambio del - pago de un salario.

La Ley del Trabajo Bancario no señala en su articulado lo que debemos entender por salario, sino que únicamente señala lo que es el salario mínimo bancario, sin embargo, de acuerdo a la supletoriedad consignada en el artículo 5o. nos remite a la Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos que el salario y su integración, son los consignados en este Ordenamiento jurídico.

4.2. ALCANCE

Conforme al artículo 2o. de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 14 de enero de 1985, el servicio público de banca y crédito será prestado por Sociedades Nacionales de Crédito, las cuales serán instituciones de banca múltiple, éstas a su vez son las antiguas instituciones de banca privada, nacionalizadas por el Decreto de 1o. de septiembre de 1982 y las instituciones de banca de desarrollo, las cuales son las constituidas originalmente por el Estado como instituciones nacionales de crédito, y que conforme a lo dispuesto por el artículo NOVENO - TRANSITORIO de la propia Ley Reglamentaria, en un plazo que no exceda de 180 días naturales contados a partir del 15 de enero de 1985, el Ejecutivo Federal debía expedir los Decretos mediante los cuales se transformaron dichas instituciones de sociedades anónimas, en sociedades nacionales de crédito, como instituciones de banca de desarrollo.

La sociedad nacional de crédito se estructuró para prestar el servicio público de banca y crédito siendo una especie de sociedad mercantil de Estado, regulada en términos del artículo 28 Constitucional y de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, ya que su artículo 1o. textualmente ordena que: "La presente ley es de orden público y tiene por objeto reglamentar los términos en que el estado presta el servicio público de banca y crédito; las características de las instituciones a través de las cuales lo hace; su organización; su funcionamiento en apoyo de las políticas de desarrollo nacional; las actividades y operaciones que pueden realizar, y las garantías que protegen los intereses del público". Y el artículo 2o. que textualmente ordena que: "El servicio público de banca y crédito será prestado exclusivamente por institucio-

nes de crédito constituidas con el carácter de sociedad nacional de crédito, en los términos de la presente ley. Las sociedades nacionales de crédito serán: --
1. Instituciones de Banca Múltiple y 2. Instituciones de banca de desarrollo".

El Dr. Miguel Acosta Romero (49) define a la banca universal o múltiple, como: "Una institución de crédito que de acuerdo con la legislación y previo el acto administrativo necesario, puede operar en todos los plazos, todas las ramas de operaciones y servicios bancarios", es de comentarse que con la nueva Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, todas las sociedades nacionales de crédito, son de banca múltiple, ya que pueden realizar todas las operaciones a que se refiere el artículo 30 de dicho Ordenamiento Legal y las instituciones de banca de desarrollo, realizan además las que señala el artículo 31.

Habiendo hecho las consideraciones que anteceden, estamos en aptitud de comprender el alcance del artículo 1o. de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado "B", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra consigna: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes: instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional". La inclusión del Patronato del Ahorro se debe a que corresponde a dicho Organismo descentralizado captar los ahorros del público para destinarlos exclusivamente a la ejecución o financiamiento de obras públicas esenciales y de plantas industriales que directamente produzcan un acrecentamiento de los ingre-

(49) Acosta Romero, Miguel. La Banca Múltiple. Editorial Porrúa, S.A., México, - D.F., 1981, p. 187.

Los públicos y sus trabajadores se encuentran sujetos al mismo régimen jurídico de los trabajadores bancarios, según se plasmó en la Exposición de Motivos de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis que comentamos.

Conforme al artículo 2o. de la Ley que se comenta, "la relación de trabajo se encuentra establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento y el sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación, de base, que se presenten en las instituciones, dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de selección establecido por las propias instituciones.

Esto hace suponer que desaparece el contrato individual de trabajo y que se substituye por la figura jurídica del nombramiento como acto administrativo unilateral, por lo tanto, los trabajadores que prestan sus servicios a las instituciones señaladas, deben recibir el nombramiento que implica la decisión de que desempeñen una función, con un sueldo y una categoría determinados y cubrir la exigencia constitucional de protestar para el debido cumplimiento de la misma, debiéndose llenar la formalidad del caso y que como acto jurídico con nominación diferente, genera efectos en la nueva relación y que además, no suprime o modifica los derechos adquiridos.

Llama la atención que en esta legislación se incluya la disposición que aparentemente beneficia a los sindicatos, como es la de proponer candidatos para ocupar las vacantes y puestos de nueva creación, sin embargo, es la propia institución la que decide respecto de la selección de los candidatos, a este respecto, Néstor de Buen nos dice que con eso "se insinúa una cláusula de exclusión de

ingreso muy avanzada... que luego tropieza con el sometimiento de los candidatos al correspondiente proceso de selección establecida por las propias instituciones..." (50)

El artículo 3o. de la Ley Reglamentaria que se analiza, dispone que: - los trabajadores serán de confianza o de base.- Son trabajadores de confianza, los directores generales y subdirectores generales, los directores y subdirectores adjuntos, los directores y subdirectores de división o de área; los gerentes y subgerentes y jefes de división o área; los subgerentes y jefes de división o área; los subgerentes generales; los gerentes; las secretarías de los gerentes y de sus superiores; los contadores generales; los controladores generales; los cajeros y subcajeros generales; los representantes legales y apoderados generales así como aquellos que conforme al catálogo general de puestos de las instituciones, administren, controlen, registren o custodien información -confidencial básica de carácter general de las operaciones, o bien desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría, cuando éstas tengan carácter general.- En el Banco de México, además de las anteriores, son trabajadores de confianza -- los que señale su Ley Orgánica.- En la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos de la institución, participarán conjuntamente ésta y el sindicato. En los puestos de confianza, el sindicato participará para los efectos previstos en el párrafo anterior.

La definición que este artículo hace de los trabajadores que tienen carácter de confianza es en su primera parte, el mismo sistema que sigue la Ley

(50) De Buen, Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Exégesis Tendenciosa. Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, p. 34.

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de enunciar a los trabajadores que tienen esa calidad y lo hace no con sentido restrictivo para limitar el número de empleados de confianza, sino más bien con sentido extensivo para ampliar al máximo el de trabajadores que tienen esa condición; y así tenemos que el artículo 5o. de la Ley Burocrática señala que son trabajadores de confianza en el Poder Ejecutivo, quienes desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, manejo de fondos o valores, de auditoría, control directo de adquisiciones, en los almacenes e inventarios el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes, de investigación científica, de asesoría o consultoría, etc. Es observable que la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, utiliza los sistemas de la Ley Burocrática y de la Federal del Trabajo en su artículo 9o., aprovechando de esa manera las ventajas que de cada uno de ellos se derivan, pero no sólo eso, sino que va aun más allá y adiciona a la enumeración que se hace en la Ley Federal del Trabajo, de las funciones de confianza, las de investigación científica y asesoría o consultoría, ampliando de esta manera el grupo de trabajadores de confianza y reduciendo por consecuencia lógica el de los trabajadores de base, esto es, sindicalizables, restando de esa suerte, fuerza a los sindicatos bancarios.

Art. 4o. Son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior, no sean de confianza.- Los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo después de cumplir doce meses de servicio y en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados.- Los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación de su em-

pleo.- los directores generales podrán ser nombrados y removidos libremente por el Ejecutivo Federal, a través del Secretario de Hacienda y Crédito Público.

La permanencia en el empleo aparece en esta Ley como un concepto diferente al de la inamovilidad utilizado en la Ley Burocrática y al de estabilidad en el trabajo que consigna la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Rafael de Pina (51) define la inamovilidad, como institución establecida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como "garantía establecida en favor de ciertos funcionarios o empleados públicos en virtud de la cual no pueden ser separados de sus cargos ni trasladados sino por causa legítima preestablecida y demostrada, previa audiencia del interesado", - garantía que surge después de transcurridos 6 meses de servicios, por lo que se puede afirmar que la inamovilidad es un derecho condicionado o relativo en tanto que nace a partir de los 6 meses laborados por los trabajadores al servicio del Estado, a permanecer en su trabajo mientras no incurran en responsabilidad.

La estabilidad en el trabajo derivada del artículo 123 Constitucional - en su Apartado "A", y de su Reglamentaria Ley Federal del Trabajo, el maestro Mario de la Cueva (52) la define como: "El principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución, únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente, de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la

(51) De Pina, Rafael. Diccionario del Derecho. 5a. Edición, Editorial Porrúa, - S.A. México, 1976, p. 240.

(52) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, pp. 219-220. t. I. 3a. Edición.

voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación" y como "El derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación".

Por lo que toca al artículo 50. de la Ley en cita, lo transcribimos -- textualmente: "A las relaciones laborales materia de esta Ley, les serán aplicables en cuanto no se opongan a ella, las disposiciones contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- En lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.- Los trabajadores de las instituciones quedan sujetos al régimen de seguridad social previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores".

Conforme a lo ordenado en el artículo antes transcrito, de la Ley Reglamentaria, a los trabajadores bancarios les será aplicable el Título Tercero, correspondiente al Escalafón, artículos 47 al 66, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En los términos del artículo 47, escalafón es "El sistema organizado - en cada Dependencia conforme a las bases establecidas en este Título, para efectuar las promociones de ascensos de los trabajadores y autorizar las permutas". Por su parte Néstor de Buen dice (53) que: "No es muy precisa (la definición), - en virtud de que no indica en qué consiste un escalafón y sólo señala su objetivo, esto es, efectuar las promociones de ascenso". Por su parte el Diccionario

(53) De Buen, Néstor, Los Trabajadores de Banca y Crédito. Op. Cit. p. 64.

de la Real Academia es más preciso en la definición de escalafón y nos dice que es la "lista de los individuos de una corporación, clasificados según su grado, antigüedad, méritos, etc."

El Capítulo I del propio Título Tercero, enumera como factores escala fonarios, los conocimientos, la aptitud, la antigüedad y la disciplina y puntualidad, señalando en el artículo 50 lo que debe entenderse por los tres primeros, a saber:

a) Por conocimientos.- La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza; b) Por aptitud.- la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada y c) Por antigüedad.- El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de -- servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa, aun cuando -- la reasignación tuviese lugar por voluntad del trabajador.

El Capítulo II se refiere a la Comisión Mixta de Escalafón, que debe funcionar en toda Dependencia y que deberán también integrarse en las instituciones sujetas a la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, en observancia -- de las disposiciones contenidas en el citado Capítulo; conforme a los preceptos del Capítulo III, las Instituciones de referencia, deberán llevar a cabo los -- procesos escalafonarios para cubrir las vacantes.

En el Título Séptimo de la Ley Burocrática, la misma nos habla del -- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo,

artículos 118 al 147.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es "un Tribunal autónomo e independiente del Poder Judicial", así nos lo dice el maestro Alberto Trueba Urbina. (54)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, fracción XIV, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, corresponde a la Secretaría de Gobernación, conducir las relaciones del Gobierno Federal con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 118 del Capítulo I, del Título Séptimo de la Ley Burocrática, disponía que el Tribunal de referencia "será colegiado y lo integrarán - un magistrado representante del Gobierno Federal que será designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; y un magistrado tercer árbitro que nombrarán los representantes citados. Este último fungirá como Presidente". Posteriormente, por Decreto de 26 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de 12 de enero de 1984, que se puso en vigor 90 días después, se reformó entre otros, dicho precepto, para quedar como sigue:

Artículo 118.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en pleno y en salas, se integrará cuando menos con tres salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada sala estará integrada por un magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Tra

(54) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1982, p. 541.

bajadores al Servicio del Estado y un Magistrado, tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de la Sala.

Además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales de las Entidades Federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del -- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas.

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Sa-- las y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República que_ fungirá como Presidente del Propio Tribunal.

Esta reforma, así como la del artículo 122 de la propia Ley, contenida en el mismo Decreto a que se ha hecho referencia, y por virtud de la cual se establece que el Tribunal contará con un cuerpo de conciliadores en número necesario, con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, y el número de Procuradores Auxiliares necesarios, tuvo sin duda una gran_ acogida por parte de los trabajadores al servicio del Estado, por la gran ventaja que estas reformas les significan, sobre todo en virtud de que no tendrán que acudir a presentar sus demandas ante el Tribunal, con los gastos que esto les im_ plica, pero mayor beneficio representó para los trabajadores bancarios, quienes_ durante 10 años habían disfrutado de la ventaja que les significaba el poder acu_ dir a presentar sus demandas o a solicitar orientación o asesoría, a las oficinas de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ubicados por lo menos en la _ capital de cinco Estados de la República, sin necesidad de concurrir a comunicar se por vía telefónica, a las oficinas centrales de dicho Organismo, localizadas_ en la Capital del País.

Nos parece muy significativo que dichas reformas a la Ley Burocrática descentralizando las funciones del Tribunal y estableciendo una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, haya casi coincidido con el cambio de régimen de los empleados bancarios.

El aspecto que consideramos de interés comentar es el relativo a la falta de representación de los trabajadores bancarios en el Tribunal, puesto que en los términos del artículo 118 de la Ley, el Magistrado representante de los trabajadores es designado por la Federación de Sindicatos Bancarios, que sólo puede constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

El Título Octavo se refiere a los Medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos, comprende los artículos 148 al 151. Resulta interesante destacar que como único medio de "apremio efectivo" se establece en el artículo 148, la facultad del Tribunal de imponer multas hasta de un mil pesos, lo que convierte a dicho medio de apremio en una medida anacrónica e ineficaz, sobre todo tratándose de las multas impuestas a los Titulares de las Dependencias o a sus representantes.

Lo anterior lo correlacionamos con el artículo 4o. del Código Federal de Procedimientos Civiles, por tener éste aplicación supletoria en el presente caso, ya que la Ley que se viene comentando no prevé la forma de ejecutoriar los posibles laudos y que la Ley Burocrática tampoco constriñe en forma efectiva a las Instituciones a este respecto y el cuál transcribimos textualmente: -- "Las instituciones, servicios y dependencias de la Administración Pública de la Federación y de las Entidades Federativas, tendrán dentro del procedimiento ju-

dicial, en cualquier forma en que intervengan, la misma situación que otra parte cualquiera; pero nunca podrá dictarse, en su contra, mandamiento de ejecución ni providencias de embargo, y estarán exentos de prestar las garantías -- que este Código exija de las partes..."

De lo anterior queda claro que los laudos dictados a favor de los -- trabajadores bancarios, quedarían desprotegidos al no poder ser embargado el -- patrimonio de las instituciones, por ser patrimonio nacional, sin embargo sería deseable que tanto en la Ley Burocrática como en la Reglamentaria de la -- fracción XIII bis, se dictara una norma especial pudiéndose embargar bienes pa -- ra lograr el pago forzoso en caso de condenas, ya que, no se estaría desprotegiendo ninguna disposición que tutelara el Estado Político sino que se preservaría únicamente el estado económico.

El Título Décimo correspondiente a De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones, contempla los artículos 162 a 165 y es el último de la Ley Burocrática aplicable a los bancos conforme a la remisión que hace el artículo 5o. de la Ley Bancaria, y dicho Título Décimo, deja mucho que desear por parecer incompleto, toda vez que pretendió cubrir la función correlativa del Título Dieciseis de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere también a Responsabilidades y Sanciones tratado con mayor amplitud en ésta; tiene también aplicación en la Ley Bancaria, la Ley del Seguro Social y la del Infonavit y aun cuando no se cita en el artículo 5o. de la Ley Reglamentaria, debe tener aplicabilidad, -- la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

El artículo 6o. enuncia que las instituciones mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando y --

que son superiores a las contenidas en este Ordenamiento, las que quedarán con signadas en las Condiciones Generales de Trabajo.

El artículo anterior enuncia y recoge en forma por demás general las condiciones, beneficios, prestaciones, derechos y obligaciones laborales de -- las Instituciones de Crédito y de sus empleados, comprendiéndose los derechos, beneficios y prestaciones que tenían los trabajadores antes de la Nacionalización de la Banca.

Este solo precepto lleva implícito un mecanismo de fuerza insospecha ble de protección a los derechos adquiridos por los empleados bancarios, que -- debe ser utilizado por los Sindicatos Bancarios para evitar que en la implanta ción de las Condiciones Generales de Trabajo, se restrinjan los derechos laborales de los trabajadores bancarios ya adquiridos con antelación.

El Capítulo Segundo de la Ley Bancaria se refiere a los Días de Descanso, Vacaciones y Salario y comprende los numerales 7 al 14 de esta Ley. El artículo 7o. señala que "Son días de descanso obligatorio los que al efecto se ñala la Ley Federal del Trabajo. Se considerarán con igual carácter aquellos -- que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comi sión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo a las disposiciones legales -- aplicables".

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo señala como días de descanso obligatorio, el 1o. de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1o. de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 1o. de diciembre de cada 6 -- años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre; el artículo 75 de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca

y Crédito publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de enero de -- 1985, dispone que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, fijará las fe- - chas en que las Instituciones podrán cerrar sus puertas y cerrar sus operacio- nes; sobre el particular, conviene destacar que el derecho de los trabajadores bancarios al descanso de los días fijados por la Comisión, no es un derecho au tónomo que exista en sí y por sí, sino que se trata de un derecho cuyo naci- - miento y medida, parte y depende de un acto de autoridad, de suerte que no se- ría factible hablar de violación, restricción o reducción del derecho, si el - Organismo citado eliminara del Reglamento que anualmente expide, alguno o algu- nos de los días que en otro anterior hubiera señalado como de cierre obligato- rio para las instituciones.

El artículo 8o. estipula que los trabajadores disfrutarán de dos días de_ descanso a la semana que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de -- sueldo íntegro. Aquellos que normalmente en esos días deban realizar labores - de mantenimiento o vigilancia o para los que en forma rotativa deben hacer - - guardia para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán dere- cho a recibir por su trabajo en sábado o domingo una prima equivalente al 25%_ sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo. Los_ trabajadores que presten servicios en los días de descanso, sin disfrutar de - otros en sustitución, tendrán derecho a percibir, independientemente del sala- rio que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio pres- tado, con independencia del tiempo que comprenda dicho servicio dentro de los_ límites de la jornada obligatoria. Si se hubiese trabajado los días de descan- so en forma continua, los días que se sustituyan se disfrutarán también en for ma cont ínua.

Por lo que se refiere al artículo antes transcrito, la Ley Laboral Bancaria no incluye ningún precepto relativo a la jornada de trabajo, ni al tiempo extraordinario laborado, éstos se incluyen en las Condiciones Generales de Trabajo de cada Institución.

En relación con el artículo 9o. de la Ley que se viene comentando tenemos que este numeral preceptúa que los trabajadores tendrán derecho a un período anual de vacaciones de acuerdo con lo siguiente: durante los primeros 10 años de servicios, 20 días hábiles; durante los siguientes 5 años, 25 días, y en los años posteriores de servicios, 30 días y para ello se apegan a las siguientes reglas: I.- Los trabajadores harán uso de su período anual de vacaciones dentro de los 6 meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración; II. El derecho de los trabajadores a las vacaciones, prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los 6 meses siguientes al vencimiento del año de servicios; III. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en un solo período; excepcionalmente podrán disfrutarlas en dos períodos; IV. Las instituciones fijarán las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas. Para tal efecto elaborarán un programa anual y V. La fecha de inicio del período de vacaciones para cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por la institución y el trabajador; los trabajadores que salgan de vacaciones recibirán antes del inicio de las mismas, el salario correspondiente al tiempo que duren éstas más una prima del 50% del salario correspondiente al número de días laborables que comprenda el período de vacaciones. Si la relación laboral termi

na antes de que el trabajador cumpla el año de servicios, tendrá derecho a una remuneración proporcional al período trabajado, por concepto de vacaciones no disfrutadas.

En este artículo se introducen algunas reglas para el adecuado ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores y así tenemos que la fracción II establece la prescripción específica de las vacaciones y aunque se habla de -- una prescripción del derecho de las vacaciones, lo que prescribe es la acción para reclamar ante la autoridad competente, el cumplimiento de una obligación del patrón correlativa a un derecho del trabajador, porque además la prescripción (55), es una figura jurídica que se materializa y surte sus efectos en el momento en que es opuesta como acción o como excepción por alguna de las partes ante la autoridad que conoce del conflicto o de la reclamación del derecho; en síntesis, no es algo que el patrón pueda hacer valer simplemente frente al trabajador.

Esta fracción II señala que el año comienza a correr al día siguiente en que terminan los 6 meses posteriores al cumplimiento de determinado número de años de servicio en la Institución, criterio ya anteriormente establecido por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros (56) y que coincide con la doctrina al establecer ésta que el trabajador, "deberá demandar ante los Tribunales del Trabajo correspondientes, el otorgamiento de dicha prestación, pero ello lo deberá hacer dentro del término de un año contado a partir de la fecha en que se vencen los 6 meses a partir de la -

(55) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, t.VII, Universidad Nacional Autónoma de México, 1984, p. 185.

(56) Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. Prontuario de Criterios en Materia Laboral, marzo de 1980, p. 151.

fecha en que el trabajador cumplió "x" número de años, para que dé cumplimiento a su obligación, ya que antes de ese plazo (6 meses), el trabajador no tiene acción que ejercitar.

Otra regla importante introducida en el precepto, es la contenida en la fracción III referente a que las vacaciones deben disfrutarse en un solo período y por excepción en dos. Al respecto hacemos algunas consideraciones en relación con las desventajas que pudiera tener esta norma.

Dadas las condiciones económicas imperantes de estos últimos años, resulta difícil que un trabajador, jefe de familia o no, pueda solventar y afrontar los gastos que le implicaría disfrutar de sus vacaciones fuera de su lugar de residencia por un período tan prolongado (30 días), por muy económico que fuera su plan de vacaciones; ahora bien aunque su distracción fuera únicamente de dos semanas (10 días), el resto de su período vacacional transcurriría aburrido y lento deseando regresar lo más pronto posible a su trabajo. Es pues esta la desventaja que vemos en dicha norma al tener períodos de vacaciones tan largos y en este período que se comenta nos estamos refiriendo al de 20 días, ya que si hablamos del de 30 días que es el estipulado para los trabajadores bancarios de mayor antigüedad, la situación sería mucho peor, salvo que alguien tuviera programado un viaje al extranjero y este no es el caso del común de los trabajadores.

Por lo anterior opinamos que el punto de equilibrio estaría en el disfrute de las vacaciones hasta en dos períodos y por excepción en tres.

Otro punto que consideramos necesario comentar es que en la fracción

IV del mismo artículo. se dice que las Instituciones en forma unilateral fijarán las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las vacaciones, sin embargo en la práctica ocurre que la programación de esta prestación se fija de común acuerdo entre Institución y Trabajador, pero sería deseable que se consignara expresamente en esa fracción, la bilateralidad o acuerdo entre las partes para la citada calendarización o programa de vacaciones.

Artículo 10.- El salario mínimo de las instituciones será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50%, mismo que se considerará salario mínimo bancario.

De conformidad con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Partiendo de la noción general, podemos analizar lo que es el salario mínimo y vemos que el artículo 90 de la misma Ley del Trabajo, dice que salario mínimo "es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.- El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". (57)

El salario se refiere a la proporcionalidad que debe haber entre la labor por desarrollar, objeto del contrato, y la cantidad de dinero que pagará el patrón, y en el caso del salario mínimo, este principio cambia pues lo que se pretende es cubrir las necesidades básicas del trabajador como jefe de fami-

(57) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970, 51a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, p. 66.

lia, la Ley al establecer el salario mínimo, protege al trabajador asegurándole un ingreso que le permita satisfacer sus propias necesidades y las de su grupo familiar, por cuanto hace al monto de salario mínimo de los trabajadores bancarios será fijado en sus tabuladores como antes se indicó. Se procede al cálculo del salario mínimo bancario de acuerdo a la circular número 2150 de 30 de diciembre de 1983, que la Asociación Mexicana de Bancos dirigió a sus asociados, misma que se transcribe:

"De acuerdo con la práctica aceptada hace años, según los criterios recomendados por nuestros órganos asesores especializados, para calcular el salario mínimo mensual de los empleados bancarios, debe multiplicarse el mínimo diario por el número de días que corresponde al año de que se trate y dividirse el producto entre 12. Siguiendo con el ejemplo en el Distrito Federal, el salario mínimo bancario mensual se determinará multiplicando el diario de \$10,200.00 por 366 (porque 1988 es año bisiesto), para dividir el producto obtenido entre 12, de manera tal que el cociente arroja el referido salario mínimo bancario mensual, que equivale a la cantidad de \$311,100.00"; este principio rige actualmente a pesar de la situación inflacionaria que prevalece y de que existen salarios mínimos de emergencia y que éstos se ven incrementados trimestralmente.

En cuanto a los salarios mínimos profesionales también rige el principio de aumento del 50% más, en cuanto a trabajadores bancarios.

Art. 11.- Los salarios del personal bancario se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las instituciones, de acuerdo con sus necesidades particulares. Dichos tabuladores serán sometidos a la aprobación de las dependencias competentes, por conducto de la Comisión Nacio

nal Bancaria y de Seguros, las que para tales efectos tomarán en cuenta las -- condiciones generales de la localidad en que se preste el servicio, y los demás elementos que puedan allegarse a efecto de que cada puesto sea clasificado dentro del tabulador que le corresponde de acuerdo con la calidad, cantidad y responsabilidad del trabajo, dentro de cada institución.

Los tabuladores de sueldos de la Banca, deberán ser aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de Programación y Presupuesto, la tendencia deberá ser a uniformar las escalas salariales de los bancos, a manera de establecer salarios mínimos, para los puestos a trabajos especiales y particulares de la institución de crédito.

Artículo 12.- Las instituciones tendrán un sistema de retribución adicional a los salarios que se fijan en los tabuladores respectivos, por la antigüedad de los trabajadores. Tendrán derecho al pago de la compensación de antigüedad los trabajadores que hayan cumplido 5 años en la institución a la que pertenezcan, y de acuerdo a las siguientes reglas: I.- Para efectos del cómputo de la antigüedad de los trabajadores se tomarán como base meses completos, independientemente del día en que hayan ingresado; II.- Por cada 5 años cumplidos tendrán derecho a un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual -- que rija en la localidad, el cual se incrementará en tal porcentaje cada 5 -- años, hasta los 40; y III.- El pago se cubrirá proporcionalmente en forma quincenal, mediante el sistema de nómina utilizado, y forma parte del salario del trabajador, debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan.

Para hacer más explícito el comentario a este artículo, a continuación se

transcriben dos preceptos de las Condiciones Generales de Trabajo de Nacional Financiera, S.N.C.

Por lo que corresponde a la fracción II de este artículo 12 que se comenta, la misma se encuadra en el artículo 223 de dichas Condiciones Generales de Trabajo, dentro del Capítulo de "Incentivos", el cual se transcribe: " Los trabajadores que cumplan 15, 20, 25 y 30 años de servicios, podrán recibir premios en efectivo, así como otros simbólicos y honoríficos como reconocimiento de su antigüedad en la Institución y del cumplimiento eficiente de su trabajo, de acuerdo con los procedimientos que se establezcan para tal efecto". Aun cuando este numeral no menciona a los empleados con 5 y 10 años de antigüedad, estos reconocimientos se hacen también extensivos para ellos.

Ahora bien, en este orden de ideas, por lo que se refiere a los premios en efectivo, el trabajador recibe 5 días de salario nominal en el mes de diciembre y por única vez, durante cada quinquenio.

En cuanto a la fracción III del mismo artículo 12, ésta se ajusta a la disposición del artículo 56 de las susodichas Condiciones Generales de Trabajo, bajo el Capítulo de "Salarios", expresando el mismo: " La Institución pagará a sus trabajadores una compensación mensual por antigüedad, equivalente al cinco por ciento anual de un mes de salario mínimo bancario que rija en la localidad correspondiente, por cada año cumplido de servicios prestados.- Además cubrirá al trabajador mensualmente el 0.25% de su salario tabulado, multiplicado por el número de años de servicios.-Ambas cantidades se cubrirán al trabajador en forma quincenal y se considerarán parte integrante de su sueldo para el otorgamiento de las diversas prestaciones a que el trabajador tenga derecho".

Este artículo 56, hace alusión al factor de antigüedad que sí forma parte del salario y se considera en el cómputo de las diversas prestaciones que le corresponden al empleado bancario.

Artículo 13.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes: I.- Pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente; II.- Pago de deudas contraídas con las instituciones por anticipos de salarios, pagos hechos por error y con exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su negligencia. La cantidad exigible por estos conceptos en ningún caso podrá ser mayor del importe de un mes del salario del trabajador y el descuento será el que convenga al trabajador y las instituciones, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo general, que rija en la zona respectiva. - - - III.- Pago de deudas contraídas por el trabajador, que deriven de las prestaciones a que tengan derecho conforme a esta Ley. Los descuentos a los salarios mensuales por prestaciones económicas no podrán ser superiores en conjunto al 30% o al 40% de los mismos, cuando se incluyan los créditos hipotecarios o pagos a terceros por créditos derivados conforme al Capítulo Tercero de esta Ley. IV.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores de las Entidades y Organismos Públicos o de las Sociedades Nacionales de Crédito, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a los trabajadores a quienes se haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicada en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por Entidades u Organismos Públicos o por las Sociedades Naciona

les de Crédito, se les descontará el monto que se determine en las disposiciones legales aplicables, que se destinarán a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate.- Estos documentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.- V.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas o cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad, y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva.- VI.- Pago de cuotas sindicales previstas en los Estatutos de los Sindicatos.- Las deudas a que se refiere la fracción II de este artículo, en ningún caso devengarán intereses.

El artículo que acabamos de transcribir, en lo general reconoce los términos del 110 de la Ley Federal del Trabajo con algunos cambios ya que por ejemplo en la fracción II del artículo 13 de la Ley Reglamentaria que se refiere a las pérdidas o averías causadas por negligencia del trabajador, mientras que la Ley Federal del Trabajo sólo hace referencia a los "errores, pérdidas, averías", sin mencionar la negligencia como causa de ellas.

En cuanto a este cambio, cabe hacer una reflexión acerca de los descuentos que hacen los bancos como patronos, a los sueldos de los empleados cuyas funciones son el manejo de dinero o títulos de crédito (cajeros). Dichos faltantes pueden presentar diversas variantes tales como error por parte del trabajador, causas dolosas, deshonestas o delictivas de un tercero que podría ser el usuario del servicio, por tanto se considera injusto que se le descuente de su sueldo el faltante, sea cual fuere la causa de las que acabamos de mencionar, máxime si el error es debido a exceso de trabajo. Ahora bien, tampoco se

efectuara descuento alguno cuando el faltante se deba a la conducta delictiva de un usuario, pues en este caso, la institucion debera ejercitar las acciones correspondientes ante la autoridad competente en contra de este, sin que pueda repercutir en contra del empleado efectuando descuentos en su salario, en caso de que no obtuviera por aquella via la recuperacion del dinero.

Relacionado con este articulo que se analiza y se comenta, la doctrina nos dice que la cantidad exigible al empleado, en ningun caso excedera de un mes de salario.

Articulo 14.- Los trabajadores tendran derecho a recibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a 40 dias del ultimo salario percibido en el año, cuando menos. El aguinaldo debera ser cubierto antes del día 10 de diciembre de cada año.- En los casos en que el trabajador no haya laborado el año completo a que se refiere este articulo, tendra derecho a recibir por concepto de aguinaldo, la parte -- proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

En este precepto que acabamos de transcribir, observamos que al establecerse el aguinaldo de 40 dias de salario, supera a lo que señalaba su correlativo articulo 12 del Reglamento de los Empleados Bancarios que lo hacian consistir en 30 dias de salario y de que en cuanto al tiempo de entrega, señalaba el día 10 de diciembre, tambien hay diferencia con su correlativo articulo 87 de la Ley Federal del Trabajo que señala que el mismo debera pagarse antes del 20 de diciembre; sin embargo, en la practica, en algunas instituciones como es Nacional Financiera, S.N.C. y Banco de México, entre otras, se les otorga a -- sus empleados un aguinaldo superior al que marca la Ley.

El Capítulo Tercero se refiere a la Seguridad Social y Prestaciones Económicas y comprende los artículos del 15 al 18; el artículo 15 dice que - - "Las instituciones estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores, los me di os necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos, dando facilidades para el desarrollo de su cultura general y física, así como de sus facultades artísticas.- Todos los trabajadores tienen derecho a re ci bir capacitación y adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y pr od uct i vi d a en el trabajo, de conformidad con los programas que elaboren las instituciones de acuerdo con sus posibilidades presupuestales y que serán ap ro ba da s por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros".

Reiterando la intención del legislador de conservar y respetar las - prestaciones de que ya venía gozando el trabajador bancario con anterioridad a la expedición de esta Ley Reglamentaria, y partiendo de la base que en la modi fic ac i o n del régimen laboral bancario ha imperado el respeto absoluto a los de re ch os de aquellos, en este análisis se partirá siempre de esa intención.

En relación con el primer párrafo del artículo 15 transcrito, enmarca las prestaciones culturales enumeradas en su correlativo artículo 22 del Re gl a m e n t o de Empleados Bancarios de 1953, que siguen siendo otorgadas por las - instituciones sujetas a la presente Ley Reglamentaria, las que consisten en: - becas en el país en proporción de una por cada 100 empleados o fracción mayor de 50, becas en el extranjero en proporción de una por cada 10, de las antes - señaladas; establecimiento de bibliotecas, promoción de eventos para desarro- ll a r su cultura general y facultades artísticas; facilidades a los trabajado- res para el desarrollo de su cultura física a través de clubes deportivos que que

establezcan; pago del 50% de las cuotas a clubes deportivos en las que inscriban a sus empleados y ayuda económica para la práctica de los deportes.

Por lo que toca al párrafo segundo del mismo artículo relacionado -- con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores bancarios, la Ley Reglamentaria no establece las bases para la formulación de dichos planes, ni -- las condiciones de otorgamiento del derecho, de tal manera que si se trata de un derecho adquirido por los trabajadores bancarios al amparo de los incisos c), d) y f) del artículo 22 del Reglamento y posteriormente de la fracción -- XIII del Apartado "A" del 123 Constitucional, adicionada por Decreto de 30 de diciembre de 1977 y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 9 de -- enero de 1978, en vigor el día siguiente, de los artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo y de los Oficios Circulares emitidos al respecto -- por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, principalmente el Oficio Circular 69846-965 de 22 de diciembre de 1978, a través del cual se remitieron a -- las instituciones, las bases para formular los planes y programas de capacitación y adiestramiento, claro es que ese derecho a la capacitación, debe conservarse y otorgarse en los mismos términos para no contrariar la intención del legislador y no violar lo dispuesto en el artículo 6o. de la propia Ley Reglamentaria.

Por lo anterior, las instituciones elaborarán sus planes y programas de capacitación atendiendo a dos circunstancias: respeto absoluto al derecho -- adquirido a la capacitación y el adiestramiento y, las posibilidades presupuestales, cuidando la Comisión Nacional Bancaria que ambas circunstancias sean -- respetadas.

Artículo 16.- Los trabajadores que cuenten con la antigüedad que se determine en las Condiciones Generales de Trabajo, tendrán derecho a obtener de las instituciones, en los términos que señalen las propias Condiciones Generales de Trabajo, préstamos a corto plazo, para la atención de necesidades extraordinarias, préstamos a mediano plazo para la adquisición de bienes de consumo duradero, así como préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria, para ayudar a resolver su problema de casa-habitación, con independencia de lo establecido por la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El precepto transcrito no consigna el subsidio de renta establecido en el artículo 35 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sin embargo, siguiendo el espíritu de la Ley Reglamentaria y la intención del legislador, deberá reconocerse y establecerse esta prestación, puesto que la misma no ha sido derogada, abrogada, ni substituida, debiendo consignarse la misma, en las Condiciones Generales de Trabajo.

Artículo 17.- Los trabajadores y los pensionados de las instituciones, así como sus familiares derechohabientes, gozarán de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, correspondientes a los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; guarderías para hijos de aseguradas.- Asimismo dichos trabajadores gozarán de la ayuda para gastos de matrimonio que señala la propia Ley. Estos beneficios serán satisfechos por el Instituto Mexicano del Seguro Social - en los términos del Convenio de Subrogación de Servicios y, en lo no previsto,

por éste, por las propias instituciones.- Los trabajadores, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán derecho a recibir de las instituciones, una pensión vitalicia de retiro que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social; así como el pago de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en el caso de que sufran incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de la institución.- En caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, las instituciones cubrirán a las personas designadas conforme a lo previsto en las Condiciones Generales de Trabajo, las prestaciones relativas a los pagos de defunción y a gastos funerarios.- Estos beneficios no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio.- En las prestaciones que otorguen las instituciones, en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, gozarán de los mismos derechos que al Instituto concede la Ley de la materia.

En relación con el numeral antes transcrito procede comentar que se debió a que en la Ley del Seguro Social el pago de gastos de funerales se había hecho extensivo al caso de fallecimiento de los pensionados al modificarse el artículo 61 de la Ley de 1943, beneficio que fue recogido en el artículo 112 de la Ley de 1973, ya que en los términos del párrafo tercero del Convento de Subrogación estos beneficios por fallecimiento quedaron a cargo de las instituciones en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 18.- Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural de que dis-

fruten los trabajadores al servicio de las instituciones, señalando los requisitos y características de los mismos.- Las instituciones, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, presentarán a la consideración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las condiciones generales de trabajo, las que serán sometidas a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Este artículo como muchos otros, se encuentra íntimamente relacionado con el contenido del artículo 6o. de la propia Ley Reglamentaria y de ello se desprende que las condiciones generales de trabajo, contendrán los derechos, beneficios y prestaciones que han venido disfrutando los trabajadores bancarios, así como los requisitos y características de aquéllos; en resumen, todo lo consignado en el Reglamento de Trabajo y no contemplado en la Ley Reglamentaria y de preferencia, todas las normas que venían regulando dichas prestaciones, tales como circulares, oficios-circulares y criterios emitidos por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, reglas aprobadas por la Secretaría de Hacienda, etc., las condiciones generales de trabajo de cada institución deberán contener también por disposición expresa del artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aplicable a las Instituciones de Crédito, al Banco de México y al Patronato del Ahorro Nacional en los términos del artículo 5o. de la Ley Reglamentaria, la intensidad y calidad del trabajo; las medidas para prevenir la realización de riesgos profesionales; las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas; las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos; las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas y las demás re

glas convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo; las condiciones generales de trabajo de las instituciones deben ajustarse también a lo dispuesto en el Capítulo Dos, del Título Cuarto, de los Trabajadores al Servicio del Estado; en tal virtud, se revisarán cada tres años, surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a éste corresponderá resolver en definitiva las objeciones sustanciales de los sindicatos a las condiciones generales de trabajo y no obligarán al Estado ni podrá exigirse a éste, el cumplimiento de aquéllas, si no cuentan con la aprobación de las autoridades correspondientes, por lo que los sindicatos deberán poner especial interés en que se cubra tanto el requisito de la -- aprobación, como el de depósito en el Tribunal.

El Capítulo Cuarto se refiere a la Suspensión, Cese y Terminación de los efectos de los Nombramientos, consignados en los artículos 19 a 22.

El artículo 19 textualmente expresa que: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para los trabajadores y las instituciones, las contenidas en este artículo.- En los casos de las fracciones I y II, la suspensión temporal solamente operará hasta la obligación de prestar el servicio: I.- La enfermedad -- contagiosa del trabajador; II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; III.- La prisión -- preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.- Si el trabajador obró en defensa de los intereses de la institución, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.- IV.- El arresto del trabajador. V.-El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los car-

gós mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución; y, VI.- La falta de los requisitos o documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la presentación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En este precepto se recogen las causales de suspensión establecidas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo con excepción de la señalada en la fracción VI de dicho precepto, que por estar referida a la designación de los trabajadores como representantes ante diversos Organismos Locales, Estatales y Nacionales de carácter laboral, cuya existencia deriva de norma de la citada Ley, que no resultan aplicables a los trabajadores bancarios.

Este artículo 19 que se comenta, presenta una variante frente al 42 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en que en los casos de suspensión por enfermedad contagiosa o por incapacidad temporal ocasionada por enfermedad o accidente no profesional, la suspensión sólo opera para la prestación del servicio, lo que implica que subsiste, en estos casos, la obligación de las instituciones, de pagar el salario, entre otras.

Se hace necesario estudiar los efectos de la suspensión antes que sus causas. Mario de la Cueva nos dice que: (58) "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio" y que "La Comisión (Comisión Redactora de la Nueva Ley Federal del Trabajo), se esforzó en poner fin a las disputas doctrinales que se dieron en el pasado en torno a los

(58) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. t. I, Editorial Porrúa, S.A., Novena Edición, 1966, pp 234-235.

efectos de la suspensión de las relaciones de trabajo, al decir en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, que consisten en "la suspensión de la obligación de prestar el trabajo y de pagar el salario".

Alfredo J. Ruprecht, citado por el maestro Néstor de Buen, señala que: "la suspensión puede ser absoluta y relativa, que la primera consiste en que ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna aun cuando los efectos secundarios se mantengan... La segunda se da cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes, debiendo el otro cumplir lo estipulado". Continúa comentando De Buen, que "Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. Así, el derecho de la antigüedad en algunos casos". (59)

Estimamos que si bien la figura de la suspensión tuvo en la Ley de 1931, esto es, en sus inicios, como única finalidad la de reforzar la estabilidad del trabajador, estamos convencidos de que ahora tiene y persigue un objetivo más profundo y de mayor alcance en la justicia distributiva y de la solidaridad entre patrones, trabajadores y Estado y más aun, en la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-bis.

Creemos que la norma ha ampliado el objetivo de la suspensión y dado su contenido literal sienta las bases para una solidaridad entre patrones y

(59) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición p. 65, 1985.

trabajadores, solidaridad a la que está más obligado el patrón, dada su posición de mayor privilegio en la sociedad frente al trabajador.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo referidas a la duración de los efectos de la suspensión, a la fecha en que el trabajador deberá regresar a su trabajo y a todo lo no previsto sobre la Suspensión en la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-bis, deberán ser aplicadas supletoriamente, a los trabajadores de las instituciones de crédito.

Artículo 20.- Cesan los efectos de los nombramientos, por las siguientes causas: I.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de las instituciones o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia.- II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.- III.- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra los representantes de la institución o el personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.- IV.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.- V.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.- VI.- Comprometer el --

trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.- VII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.- VIII.- Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la Institución.- IX.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso de la institución o sin causa justificada.- X.- Desobedecer el trabajador a los representantes de la institución sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo.- XI.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.- XII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la institución y presentar la prescripción suscrita por el médico.- XIII.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo.- XIV.- Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos, y XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Cabe resaltar que la causal establecida en la fracción I de la Ley Federal del Trabajo, referida al engaño del trabajador o el sindicato, que hubiera presentado al patrón certificados o referencias falsos, no fue recogida en la Ley Reglamentaria y en ésta se señala una causa no prevista en aquélla, que es la contenida en la fracción XIV relativa a las ofensas o injurias del --

trabajador a los usuarios del trabajo bancario. A estas causales nos referiremos a continuación en forma particular.

La razón de que la causal de rescisión contenida en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no haya sido recogida en la Ley Reglamentaria, creemos que radica en que, hasta donde tenemos conocimiento dicha causal nunca o casi nunca tuvo que ser aplicada por las instituciones en virtud de los sistemas de selección de personal tan cuidadosos que tienen establecidos, y en algunos casos que la causal fue utilizada para despedir a una empleada que al ser contratada falseó su estado civil o negó su condición de madre, resultó inadecuada su aplicación, puesto que estos hechos no tipifican los supuestos señalados en la fracción I; estimamos que su eliminación como causa de cese de los trabajadores bancarios resulta sin lugar a dudas adecuada, además de que en los términos del párrafo final del artículo 20. de la Ley Reglamentaria también los candidatos propuestos por el sindicato deben someterse al correspondiente proceso de selección establecido por cada institución.

Por lo que se refiere a la causal consignada en la fracción XIV del artículo 20 que se comenta y no contemplada en la Ley Federal del Trabajo, estimamos que tal vez la razón de su inclusión radicó en la necesidad, dada la nacionalización de la banca, de conservar la confianza del público en que el servicio lo seguiría recibiendo en las mismas condiciones de eficiencia, diligencia y prestancia como se venía haciendo y garantizar estas cualidades del servicio bancario, evitando así el temor de la burocratización del servicio.

En la fracción I de este artículo 20 que se comenta, correlativa de

la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se substituyó el término "patrón" por el de "representantes de las instituciones", lo que resulta inadecuado si se piensa en la dificultad que presenta que los actos de violencia, los amagos y las injurias del trabajador puedan proferirse en contra de una persona moral, como lo es la institución como patrón, pero sí en cambio en contra de los representantes de ésta, en tanto que personas físicas, sin embargo y apegándose al contenido literal del precepto, parecería absurdo que se haya previsto como causal de cese, la comisión por parte del trabajador, de -- faltas de probidad u honradez, en contra de los representantes de la institución, o su personal directivo o administrativo, y no los cometidos directamente en contra de la misma.

Por lo absurda que resulta la interpretación literal del precepto, las controversias que se susciten al respecto, deberán ser resueltas conforme a una adecuada interpretación integral del precepto y atendiendo a la intención del legislador, incluyendo que las faltas de probidad u honradez del trabajador, directamente en contra de la institución, es también causa de cese.

La causal contemplada en la fracción III del artículo 20, para tipificarse, requiere que los actos del trabajador contra los representantes de la institución o el personal directivo o administrativo sean "graves" y que "hagan imposible" el cumplimiento de la relación del trabajo.

Por lo que respecta a la gravedad del acto, su calificación dependerá del juzgador y por lo que respecta al término "hacer imposible", nos dice el maestro De Buen que constituye un eufemismo (expresión que substituye a otra que sería demasiado fuerte o maisonante) y que con ello "se intenta subrayar -

que el impacto de la conducta indebida del trabajador es de tal naturaleza que la continuación de la relación de trabajo resulta 'inconveniente' porque es obvio que por muy violentos que hayan sido unos insultos o unos golpes, ellos no imposibilitan la continuación de la relación laboral". (60)

La imposibilidad o inconveniencia de la continuación o del cumplimiento de la relación de trabajo, estriba, según nuestro punto de vista, en la dificultad de que el agresor y agredido desarrollen normalmente su trabajo, dada la necesidad de trato directo y continuo que por razones de trabajo deben existir entre ellos. Esto guarda relación con la intención del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que establece la posibilidad de que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, si comprueba que éste -- por razones del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la autoridad estima que, dadas las circunstancias del caso, no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; nosotros consideramos que es éste el sentido y el espíritu de la causal que se comenta, de suerte que consideramos muy remoto que se cumpla el supuesto de "hacer imposible" el cumplimiento de la relación de trabajo, pues en el caso de los trabajadores bancarios, la imposibilidad o inconveniencia -- queda superada simplemente con el cambio del trabajador a otra área, en la que no se haga indispensable su trato con el funcionario agredido fuera del servicio.

Las dos fracciones IV y V de la Ley Reglamentaria, referidas a los -

(60) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. p. 85.

perjuicios que el trabajador ocasione en los bienes del patrón, son iguales -- respectivamente a la V y VI de la Ley Federal del Trabajo, sólo que aquellas -- no sólo se refieren a los perjuicios materiales, sino también a los económicos, lo que nos lleva a suponer que esta adición de los perjuicios económicos como causal de cese de los empleados bancarios, pretende estar referida a los faltantes de dinero y que éstos siendo graves, aun cuando no haya dolo pero sí negligencia como causa única de los mismos, podrán producir el cese del trabajador; pero debemos agregar que, por lo general los faltantes siempre son el resultado de la comisión de un delito por un tercero, como puede ser la falsificación de firmas en cheques, fraude, robo, en cuyo caso no es precisamente la negligencia del trabajador la causa única del perjuicio.

La causal de cese contenida en la fracción VI del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, en relación a que el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentren, es idéntica a la establecida en la fracción VII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Las fracciones VII y VIII, respectivamente, de la Ley Reglamentaria y de la Ley Federal del Trabajo, relativa a la comisión de actos inmorales por parte del trabajador, presenta frente a su correlativa de la Ley Burocrática, -- la diferencia consistente en que mientras en ésta la causal está condicionada a que los actos se realicen "durante el trabajo", aquéllas la condicionan a -- que los actos sean ejecutados en "el lugar de trabajo".

El sentido de las fracciones VIII de la Ley Reglamentaria y IX de -

la Ley Federal del Trabajo es el mismo, aunque su redacción es diferente.

En el inciso IX de la Ley Reglamentaria y X de la Ley Federal del Trabajo, las faltas de asistencia deben ser consecutivas para que cese el nombramiento.

Las fracciones X de la Ley Reglamentaria y XI de la Ley Federal del Trabajo son en esencia iguales.

La fracción XI de la Ley Reglamentaria y la XII de la Ley Federal del Trabajo son exactamente iguales y se refieren a la negativa del trabajador a adoptar las medidas de seguridad e higiene necesarias.

La causal que se refiere a que el trabajador acuda a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, salvo que exista prescripción médica en el último caso, es recogida en términos iguales en la Ley Federal del Trabajo y Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, artículo 20.

La causal relativa a la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo, se recoge en términos iguales en la Ley Reglamentaria que se comenta y en la Ley Federal del Trabajo.

La causal establecida en la fracción XIV del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, es privativa de dicho Ordenamiento.

Por último, la fracción XV del precepto de referencia y la XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establecen la analogía como sistema válido para efectos de cese y rescisión respectivamente.

"Artículo 21.- Son causas de separación del empleo sin responsabilidad para el trabajador: I.- Engañarlo la institución al ofrecerle condiciones de trabajo que no correspondan a las reales. Esta causa de separación dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.- II.- Incurrir el personal directivo o administrativo de la institución o los familiares de éstos, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; III.- Incurrir el personal directivo o administrativo de la institución, o los familiares de éstos, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.- IV.- Incurrir la institución con relación al salario, en los siguientes hechos: a) Pagar el trabajador un salario menor al que le corresponda; b) Reducir el salario del trabajador; c) No entregar el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados y d) Hacer descuentos al salario por conceptos no permitidos en esta Ley.- V.- Ocasionar el personal directivo o administrativo interncionalmente, daños a las herramientas o útiles de trabajo y responsabilizar de ello al trabajador.- VI.- Ocasionar o permitir la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las Leyes establezcan.- VII. Comprometer la institución con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y, VIII. -- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

El pago de una indemnización que pueden reclamar los trabajadores - sujetos a la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-bis, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye sin duda un - derecho que los empleados bancarios adquirieron al amparo del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, del Reglamento de Trabajo de los Empleados Banca-- rios y de la Ley Federal del Trabajo, derecho que no podía suprimirseles al pa-- sar al Apartado "B", aunque cabe comentar que la Ley Reglamentaria resulta omi-- sa al no señalar las acciones complementarias a la separación del trabajador, - tales acciones son como por ejemplo, la de reclamar el pago de la indemnización establecida en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo al que remite el ar-- tículo 52 de ésta última. En este caso debe acudirse a la Ley Federal del Traba-- jo aplicable supletoriamente.

El artículo 21 al señalar las causas de separación del empleo sin - responsabilidad para el trabajador, debe entenderse e interpretarse que se re-- fiere a que la responsabilidad que recae sobre las instituciones es en el senti-- do de la obligación de pagar al trabajador los salarios caídos.

Las causas de separación contenidas en el artículo 21 de la Ley Re-- glamentaria son muy similares a las contenidas en el artículo 51 de la Ley Fed-- eral del Trabajo. Cabe destacar que la fracción IV recoge las causales estableci-- das en las fracciones IV y V del artículo 51, y adiciona dos causales más, rela-- cionadas también con el salario.

"Artículo 22.- Son causas de terminación de las relaciones de traba-- jo: I.-La renuncia del trabajador presentada por escrito.-II.-La terminación del

tiempo o dé la obra, en los casos en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo u obra determinados.- III.- Que el trabajador adquiriera la calidad de -- pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total. - IV.- La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo y, V.- La muerte del trabajador."

La fracción I del artículo 22 que se comenta, establece como requisito de la renuncia, que ésta debe ser por escrito. En ello existen ventajas y desventajas. En caso de conflicto la única prueba que podrá presentar el patrón para demostrar la renuncia del trabajador, será precisamente el documento escrito por éste, conteniendo su renuncia al empleo.

Conforme al comentario que antecede nos hacemos una pregunta: ¿Qué consecuencias recaerán a la renuncia verbal o al simple abandono del empleo -- por parte del trabajador? Estimamos que lo que procede al no existir legalmente las figuras jurídicas renuncia verbal y abandono de empleo, las instituciones en ambos casos cesarán los efectos de los nombramientos en los términos -- del artículo 20 fracción IX, de la Ley Reglamentaria, al acumularse más de 3 -- faltas de asistencia del trabajador en un periodo de 30 días con la desventaja para las instituciones, de que deberán en estos casos, cubrir al trabajador la prima de antigüedad por los años de servicios prestados, obligación que no -- existiría si el trabajador presentara su renuncia por escrito.

La desventaja de la renuncia por escrito del trabajador, podría atribuirse en el hecho de que mientras éste no la presente, no puede reclamar la -- entrega de su liquidación la cual incluye sus prestaciones devengadas tales --

como prima de vacaciones, reparto de utilidades, aguinaldo y salarios pendientes de pago.

La segunda causal de la terminación de la relación de trabajo del artículo 22 de la Ley Reglamentaria que estamos comentando, que consiste en la terminación del tiempo o de la obra determinada.

Cabe destacar que la única referencia en esta Ley Reglamentaria a los nombramientos por tiempo fijo o para obra determinada, la encontramos solamente en la fracción II de este artículo 22, sin que contengan ninguna otra disposición que regule la expedición de este tipo de nombramientos de los empleados bancarios, lo que consideramos una gran falla de la ley.

Ahora bien, en la Ley Federal del Trabajo aplicable supletoriamente en lo no previsto en esta Ley Reglamentaria, no se reglamenta ni se maneja el nombramiento, aunque sí el contrato de trabajo por tiempo u obra determinados, por lo que cabe preguntarse si deberá estarse a lo dispuesto en ella al respecto, tratándose de los nombramientos y en especial en este tipo de nombramientos. En virtud de que no se encuentran previstas en la Ley Reglamentaria las condiciones alrededor de este tipo de nombramientos, deberá estarse a las disposiciones de los artículos 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo que establecen que el señalamiento de una obra determinada procede sólo cuando la naturaleza del trabajo que se va a prestar así lo exija, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley; y si vencido el término fijado subsiste la materia del trabajo la relación se prorroga por el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Así pues, la causa de terminación de los efectos de los nombramientos consignada en la fracción II del artículo 22 de la Ley Reglamentaria queda sujeta a las disposiciones antes señaladas.

La fracción III del mismo precepto, se refiere a la calidad de pensionado del trabajador y puede ser por jubilación, invalidez o incapacidad permanente total.

En este caso el señalamiento de la jubilación como causa de terminación es totalmente novedoso, ya que ni la Ley del Trabajo, ni la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado lo establecen. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sentado jurisprudencia interpretando la Ley Federal del Trabajo para efectos del pago de la prima de antigüedad en caso de jubilación, equiparando ésta, a la terminación por mutuo consentimiento y este consentimiento equiparado al retiro voluntario, en los términos siguientes: "El hecho de -- que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el Pacto Colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador..." Jurisprudencia: Informe 1976, 2a. parte, 4a. Sala Págs. 5 y 6.

No creemos que, por lo menos, en el caso de los empleados bancarios, la jubilación integre una terminación por mutuo consentimiento, puesto que al ser aquella un derecho que el trabajador adquiere y puede ejercitar una vez cubiertos los requisitos al efecto establecidos, no se necesita el consenso de -- la institución en cuanto a estar o no de acuerdo con la jubilación del trabaja-

dor, sino que su otorgamiento constituye una obligación que deberá cumplir no obstante los inconvenientes que para ella represente.

Por lo señalado en el párrafo precedente, consideramos entonces que la jubilación implica el retiro voluntario del trabajador en cuanto que es él - quien una vez satisfechos los requisitos necesarios solicita su jubilación y es te derecho lo ejerce a través de una solicitud de jubilación lo cual implica -- una renuncia tácita a su empleo, por lo que a nuestro parecer ha resultado muy conveniente que en la Ley Reglamentaria que venimos comentando, se haya incluido expresamente la jubilación como causa de la terminación de las relaciones de trabajo.

Acerca de la jubilación se han entablado controversias en cuanto a que si ésta constituye o no causa de terminación de la relación de trabajo y sobre el particular se han pronunciado dos corrientes: una, que sostiene que la jubilación es una prolongación de la relación de trabajo, que termina el contrato y que sólo lo modifica en cuanto que desaparecen los dos elementos que la integran: prestación del servicio y pago del salario.

La Suprema Corte de Justicia, dictó al respecto, la tesis jurisprudencial que se transcribe:

"En supuestos de jubilación, no es función del concepto "salario -- que debe entenderse extinguida o vigente la relación de trabajo, ni tampoco la circunstancia de que se deje de prestar el servicio al patrono deja insubsistente la calidad del trabajador, pues la condición de jubilación no se opone al concepto en el cual la ley define a aquél, pues se reduce sólo al hecho de admitir una nueva categoría, la de trabajador jubilado. En otras palabras, en un -- sentido estricto, todo jubilado continúa vinculado al contrato de trabajo mientras disfrute de las prevenciones y prestaciones que dicho contrato establece y la pensión jubilatoria en forma alguna puede estimarse como una pensión alimenticia, pues ni su origen, ni su aplicación ni sus objetivos son idénticos, sino

absolutamente distintos, aparte de que se considera hoy en día que el derecho de la jubilación es una prolongación de los efectos de toda contratación en la cual se ha establecido y constituye uno de los principios normativos de mayor fuerza en las relaciones de patronos y trabajadores.

Amparo directo 6524/1963. Juan Elidé Reyes de Lara. Abril 23 de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ilro. Angel Carvajal".

El Maestro De Buen coincide con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que, según señala, "en múltiples ocasiones puede subsistir la relación de trabajo sin que exista la obligación de trabajar y si de pagar el salario, ejemplo, en las licencias con sueldo, incapacidad por maternidad e incapacidad por riesgo profesional, salvo que se sustituya la obligación por el Seguro Social (Art. 491)" (61)

Los doctores en Derecho Acosta Romero y Laura Esther de la Garza no comparten el criterio de la Suprema Corte de Justicia, pues creen que: "La jubilación causa la terminación de la relación laboral, aun cuando nada impide que pueda establecerse una nueva (relación laboral) diferente, entre las mismas partes". (62)

Al contrario de lo señalado en la tesis jurisprudencial arriba citada, la condición de jubilado no cabe dentro del concepto que la Ley da, de trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". (Artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez otorgada la jubilación no se dan los elementos constitutivos esenciales de la relación de trabajo, ni puede afirmarse que se encuentran suspendidos, única situación en la que subsiste ésta aunque no se den aquéllos.

(61) De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo. p. 128.

(62) Acosta Romero, Miguel y De la Garza Campos, Laura Esther. Op. Cit. p. 350.

En su esencia, la jubilación implica precisamente el dejar de prestar el servicio personal subordinado al patrón, de suerte que desaparece el elemento de la relación; en consecuencia, siendo el salario, en los términos del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" y al no darse éste, tampoco existe aquél, -- así pues, la pensión no es equivalente, ni se equipara al salario, ni tampoco lo substituye; por lo tanto, tampoco subsiste este otro elemento conformativo de la relación de trabajo. En consecuencia podemos concluir que la jubilación -- sí concluye la relación laboral porque causa la terminación de sus elementos. -- La Suprema Corte de Justicia a este respecto ha cambiado su criterio, en los -- términos de la tesis que en seguida transcribimos en su parte relativa:

"Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del contrato individual de trabajo..., ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados...

Amparo directo: 2146/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1975. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

El artículo 22 que continuamos comentando, establece en sus fracciones IV y V como causas de terminación por una parte, que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por invalidez o por incapacidad permanente total y -- por otra, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Tal parece que ambas fraccio

nes formaran una misma causa de terminación, pero no es así.

La señalada en segundo término, esto es, la incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador para prestar el servicio, es correlativa a la establecida en la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, -- sin embargo la Ley Reglamentaria separa el supuesto de incapacidad o inhabilidad del trabajador cuando éste no adquiere la calidad de pensionado, lo que ocurre cuando no cubre los requisitos necesarios para ello, por ejemplo que tenga acreditado el pago de 150 cotizaciones semanales (tres años de estar cotizando al IMSS) y por otro lado, cuando aquél sí, adquiere dicho carácter de pensionado, estableciendo así, en una forma más clara y separada ambas causas, que éstas sí son diferentes.

Subrayaremos que en la causa de terminación referida a la adquisición de la calidad de pensionado por invalidez o por incapacidad permanente total, no son éstas en sí mismas las que producen la terminación, sino que ésta surte sus efectos hasta que el trabajador adquiere la calidad de pensionado, es decir, hasta el momento en que comienza a recibir el pago de su pensión, de suerte que mientras esto no suceda, la relación subsiste, en su caso, sólo suspendida la obligación de prestar el servicio en los términos de lo dispuesto en el artículo 19 fracción II, de la propia Ley Reglamentaria.

La citada Ley nos señala como última causa de terminación, la muerte del trabajador, que no presenta mayores complicaciones y por lo tanto no hacemos comentario alguno.

4.3. EVOLUCION.

El Reglamento de 1937 otorgó en favor de los trabajadores bancarios beneficios que los colocaban por encima de los demás trabajadores, tales como salarios mínimos, tabuladores, jornadas de trabajo, vacaciones, múltiples prestaciones de carácter económico, social y cultural y amplió las funciones tutelares del Estado por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

En diciembre de 1953 se expidió un nuevo Reglamento abrogando el anterior, con el objeto de mejorar los beneficios y el cual fue reformado en julio de 1972, manteniendo los principios del anterior pero ampliando las prestaciones de los empleados.

En 1970 entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, que abrogó la de 1931, cuyo artículo 237 de ésta última, permitió la existencia de reglamentos que rigieran las relaciones laborales de ciertos sectores, reconociendo de esta manera la posibilidad de que algunos trabajadores quedaran sometidos a un estatuto especial, tal es el caso de los Empleados Bancarios, Dicho artículo prohibió expresamente formar sindicatos a las personas sujetas a "Reglamentos Especiales", situación que implicaba una restricción al derecho de libertad de asociación plasmado en el artículo 9o. de nuestra Carta Magna.

Actualmente los trabajadores bancarios, conforme al artículo 5o. de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-bis, del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se sujetarán en todo lo concerniente a la huelga a las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto se debe a que con motivo de la Nacionalización de la Banca (Decreto de lo. de septiembre de 1982), los trabajadores bancarios fueron incorporados al Apartado B del artículo 123 de la propia Constitución y

con esto se les abrió la posibilidad a estos trabajadores de hacer uso del derecho de asociación estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al que ya hemos hecho referencia en párrafos precedentes, e incluso de llegar a formar sindicatos.

Es nuestra opinión que el dispositivo legal que remite a los trabajadores de las instituciones de crédito en lo que se refiere a la huelga, a lo dispuesto por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, es con la finalidad de restringirlos en su derecho de huelga, ya que tal derecho se les otorga precisamente en el momento que la Banca se nacionaliza, restricción que hasta cierto punto estaría justificada dada la situación caótica que se suscitara en el país, al estallamiento de una huelga de este sector por la paralización de los servicios bancarios, lo que implícitamente acarrearía:

A. Un retiro masivo de recursos, impidiendo con ello contar con los fondos para atender necesidades apremiantes tales como, pagos de salarios, pagos a acreedores, pagos a proveedores, etc.

B. Un fenómeno de iliquidez general, que colocaría a la Banca frente a la imposibilidad de atender la demanda de retiros, con sus consecuencias inherentes, que podrían ser violencia por parte de los ahorradores afectando con ello el orden público.

C.- Las personas físicas o morales, no contarían con los suficientes recursos para cumplir con sus obligaciones, creándose una situación anárquica, cuyas consecuencias serían:

1. Los patrones carecerían de los medios de pago suficientes para cubrir los salarios de sus trabajadores, afectando así a varios millones de obre-

ros y empleados que carecerían de recursos para atender sus necesidades fundamentales. El incumplimiento de los patrones, produciría otros efectos en cadena, como puede ser una huelga general por violación a los derechos laborales.

2. Produciría el cierre de las fuentes normales de crédito al sector agropecuario y afectaría al flujo de dinero que por medios indirectos llega en auxilio del campesino, agravando así la situación de millones de agricultores, además de afectar la producción de alimento y materias primas para la industria.

3.- El pueblo en general, sufriría la falta de medios de pago suficientes para adquirir artículos necesarios para la subsistencia, lo que podría provocar actos de violencia en contra de los centros comerciales, para obtener ilícitamente dichos artículos.

4.- Se produciría una fuga de capitales hacia bancos norteamericanos que quizás desde la frontera podrían prestar los servicios bancarios, a través de diversos medios, como por ejemplo, órdenes de pago, descapitalizando a la Nación.

Estas son algunas consecuencias graves que traería consigo el estallamiento de una huelga bancaria.

Del estudio hecho anteriormente, se infiere que tanto la Banca como los trabajadores bancarios, son de vital importancia dentro del Sector Financiero en nuestro País.

Por otra parte, y tomando en cuenta que la paralización de las actividades de este Sector ocasionaría a nuestro país daños irreversibles, se originó desde el Gobierno del Presidente Cárdenas, la imprescindible y urgente necesi-

dad de evitar movimientos huelguísticos en contra de las Instituciones de Crédito, ya que por entonces se habían manifestado en algunos Estados de la República, amenazando la economía del País.

Si bien es cierto que la doctrina opina que las relaciones laborales del Sector Financiero y sus trabajadores fueron sometidas a un régimen estatutario especial, cuya finalidad era hacer imposible la paralización de la asociación de los trabajadores en sindicatos, también lo es que en contraposición a la aparente negación del derecho de huelga con el cual se lograría el equilibrio de los factores de la producción entre las Instituciones y sus empleados, las primeras han procurado mantener el equilibrio, precisamente de esos factores de la producción, estableciendo una serie de prestaciones de diversa índole, muy superiores a las que marca la Ley y que es el marco en que se mueve un sindicato, restando con estas prerrogativas, ese atractivo que persiguen los trabajadores de formar sindicatos, aunque de hecho los mismos ya existen en las Instituciones Bancarias.

En relación con este tipo de sindicatos, haremos un breve comentario al respecto: Antes de que los sindicatos bancarios exijan del patrón (Institución), el establecimiento de un mejor nivel de vida para sus agremiados, éste ya se tiene establecido previamente, y es nuestra opinión que la función y existencia de éstos es superflua, además de que retarda la fluidez de las diversas prestaciones que otorgan las Instituciones Bancarias, dado que sin su intervención las mismas serían más expeditas.

Por otro lado, las cuotas sindicales que se descuentan a sus afiliados,

únicamente sirven para mantener un aparato burocrático más, que no tiene ninguna función positiva en beneficio de la clase trabajadora a la que representan.

CONCLUSIONS.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- No obstante que existe la estructura jurídica para que los empleados bancarios sean designados por nombramiento, la realidad es que el patrón y el trabajador siguen celebrando contrato individual de trabajo, circunstancia que resulta incongruente, por lo que es pertinente se defina de una vez, la situación apuntada, es decir, cambiando el término "nombramiento", por el de "contrato individual de trabajo", ya que en la práctica son contratos individuales de trabajo los que siguen firmando los trabajadores bancarios para ingresar a la institución, además de que no existe ninguna diferencia de fondo entre las relaciones de trabajo que se establecen con la expedición de nombramientos o con la suscripción de contratos individuales de trabajo.

SEGUNDA.- La Ley Reglamentaria de la fracción XIII-bis del Apartado "B", del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ha tenido una evolución positiva para los trabajadores bancarios, ya que éstos tienen prestaciones mejores o superiores a las que establece la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo tanto la existencia de sindicatos bancarios es superflua, puesto que la función de éstos últimos, es exigir del patrón un mejor nivel de vida de sus agremiados y éste ya se tenía establecido aun antes de la formación de este tipo de sindicatos, es decir, anterior a la Nacionalización de la Banca; prestaciones que en la actualidad están consignadas en --

las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones Bancarias.

TERCERA.- Las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones de Crédito, deben mantener siempre los derechos y prerrogativas a que se refiere el artículo 6o. de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-bis, por lo que pueden ser aumentadas o mejoradas, pero nunca se podrán disminuir o eliminar las ya consignadas y ello de acuerdo al principio de no retroactividad de la ley.

CUARTA.- Los trabajadores de confianza al servicio del Estado no están protegidos por la legislación laboral, en virtud de que para ellos no opera la figura jurídica de la inamovilidad y al ser despedidos injustificadamente, la legislación laboral solamente los protege en relación al salario y en cuanto a los beneficios de la seguridad social, pero no tienen derecho al pago de indemnización.

A diferencia de los trabajadores bancarios de confianza que tampoco gozan de estabilidad en el trabajo, pero en caso de ser despedidos sin causa justa, sí tienen derecho al pago de indemnización, de donde se desprende que los trabajadores bancarios disfrutaban de esta prestación adicional con independencia de las ya existentes para ellos, que son el derecho al salario y el derecho a la seguridad social.

QUINTA.- En cuanto al régimen de seguridad social, a pesar de que conforme a la Ley del Trabajo Bancario, los trabajadores de estas Instituciones quedan sujetos al régimen de seguridad social previsto en la Ley del Seguro Social y en lo relativo a vivienda, conforme a lo es

establecido en la Ley del Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; es de hacerse notar que con base en el Convenio de Subrogación de Servicios, pactado el 10. de marzo de 1957 entre la entonces Asociación de Banqueros de México (hoy Asociación Mexicana de Bancos) y las Instituciones de Crédito, los trabajadores de éstas últimas, gozan de servicios médicos de hospitales particulares, lo que hace que en cuanto a seguridad social, a los trabajadores bancarios se les brinde una mejor atención médica.

Por lo que se refiere al problema habitacional, en las Condiciones Generales de Trabajo de los Bancos, se estipula que se otorgará a sus empleados, un crédito hipotecario con independencia de lo establecido por la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

SEXTA.- Los trabajadores bancarios disfrutan sus vacaciones en un solo periodo, y por excepción en dos; ello va en detrimento tanto de su economía como del factor tiempo, luego entonces, el punto de equilibrio estaría en que las mencionadas vacaciones se programaran en dos periodos y por excepción, en tres.

SEPTIMA.- En la fracción IV del artículo 90. de la Ley del Trabajo Bancario, se dice que las Instituciones en forma unilateral fijarán las fechas para el disfrute de las vacaciones de sus trabajadores, pero en la práctica la programación de las mismas se fija de común acuerdo entre institución y trabajador, por lo tanto, sería deseable que se consignara expresamente en esa fracción, la bilateralidad entre las partes, para llevar a cabo el citado programa vacacional.

OCTAVA.- Tomando en consideración que para efectos de promociones y permutas, los trabajadores bancarios deben sujetarse al sistema escalafonario que debe regir en estas instituciones, integrado por las Comisiones Mixtas de Escalafón, y que algunas Sociedades hasta el momento no cuentan con la existencia de las mismas, proponemos que se integren estas comisiones a la brevedad posible, con el fin de no retardar más, el derecho de los empleados a los beneficios ya señalados.

BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA

- Acosta Romero, Miguel. Derecho Bancario. Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1978.
- Acosta Romero, Miguel y De la Garza Campos, Laura Esther. Derecho Laboral Bancario. Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1988.
- Alvarado, Salvador. Mi Actuación Revolucionaria en Yucatán. Librería de la Vda. de Ch. Bouret. México, 1920.
- Bauche Garcíadiego, Mario. Operaciones Bancarias. Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México, 1985.
- Bez Paz, Guillermina y Montero Olivares, Sergio. Como Elaborar una Tesis en 30 días, Lineamientos Prácticos para un Trabajo Científico. Editores Mexicanos Unidos, Primera Reimpresión, México, 1986.
- Bosch García, Carlos. La Técnica de la Investigación Documental, U.N.A.M. Editorial Edicol, Novena Edición, México, 1979.
- B. Climent Beltrán, Juan. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Tercera Edición, 1987.
- Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. Prontuario de Criterios en Materia Laboral, Marzo de 1980.
- Carrasco, Pedro. Historia General de México. El Colegio de México, t. 1, Primera Reimpresión, México, 1986.
- Cervantes Ahumada, Raúl. Títulos y Operaciones de Crédito. Editorial Porrúa, - S.A., México, 1954.
- Cué Cánovas, Agustín, Historia Social y Económica de México 1521-1854. Editorial Trillas, Vigésimosexta Reimpresión, México, 1987.
- Delgado, Ricardo. Las Primeras Tentativas de Fundaciones Bancarias en México. -- Guadalajara, Jal., 1984.
- De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México, 1976.
- De Buen Lozano, Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Exégesis Tendenciosa. Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México, 1985.

- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, -- S.A., Tercera Edición, México, 1975.
- De la Cueva, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo, Panorama del Derecho Mexicano. t. I., Instituto de Derecho Comparado, U.N.A.M., Primera Edición, México, 1965.
- Diario Excelsior del Distrito Federal, febrero 27 de 1975.
- Gómez González, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios, Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1977.
- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., -- Cuarta Edición, México, 1980.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, t. VII, - Universidad Nacional Autónoma de México, 1984.
- L. Gracidas Carlos. Esencia imperativa del Artículo 123 Constitucional. Los Debates en Querétaro como imprescindible fuente del Derecho Obrero en México, Editorial Unión Linotipográfica de la República Mexicana, México, -- 1948, pp. 22-23.
- Lobato López, Ernesto. El Crédito en México, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1945.
- Manero, Antonio. La Revolución Bancaria en México. Editorial Porrúa, S.A., México, 1957.
- Orozco Linares, Fernando. Porfirio Díaz y su Tiempo. Panorama Editorial, S.A., - Tercera Edición, México, 1986.
- Periódico Uno más Uno, de 5 de diciembre de 1982.
- Rodríguez y Rodríguez, Joaquín. Derecho Bancario, Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición, México, 1973.
- Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123, México, 1943.
- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S.A., México, - 1962.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, -- S.A., México, 1962.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo de 1970, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición 1988.

Diario de Debates del Congreso Constituyente 1916-17, Edición de la Secretaría de Gobernación, t. I, 1917.

Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de agosto de 1931.

Código Civil para el Distrito Federal, Edición 1982.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Edición 1987.

Legislación Bancaria, Edición 1986.

Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de diciembre de 1983.

Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de enero de 1985.

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de noviembre de 1937.

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 1953.

Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXV.

Semanario Judicial de la Federación, 1917-1985, Cuarta Sala.

Decreto que establece la Nacionalización de la Banca Privada, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de septiembre de 1982.