

201
181



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE DE JESUS CRUZ SANCHEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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 RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES

BANCARIOS

INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO: <u>CONCEPTOS GENERALES</u>	
1. <u>DEFINICION DEL TRABAJADOR</u>	6
1.1. TRABAJADOR.- Su definición	6
1.2. Definición de Trabajador Bancario	11
1.3. Clasificación de los Trabajadores Bancarios	17
1.3.1. De confianza	
1.3.2. De base	
2. <u>EL CONTRATO DE TRABAJO</u>	
2.1. Definición de Contrato de Trabajo	22
2.2. Definición de Contrato de Trabajo Bancario	29
2.2.1. El Nombramiento	32
2.3. Requisitos que debe contener el nombramiento de los Trabajadores Bancarios	41
3. <u>LA RELACION DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS</u>	45
3.1. Definición de Relación de Trabajo	48
3.2. La Relación Laboral Bancaria	51
3.3. Duración de la Relación Laboral Bancaria	54

4.	<u>LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CREDITO COMO PATRON.</u>	55
4.1.	Definición de Patrón	57
4.2.	Las Sociedades Nacionales de Crédito como Patrón	61
4.3.	Los representantes de las Sociedades Nacionales de Crédito	63

CAPITULO SEGUNDO: MARCO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

1.	<u>ANTECEDENTES</u>	70
1.1.	Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares de 1937	72
1.2.	Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953	77
2.	<u>LEGISLACION ACTUAL</u>	
2.1.	Artículo 123, Fracción XIII-Bis, del Apartado "B", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	80
2.2.	Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis, del Apartado "B", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	84
2.3.	Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado	89
2.4.	Ley Federal del Trabajo	91

CAPITULO TERCERO: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
BANCAARIOS

- | | |
|--|-----|
| 1. Estudio de los Derechos de los Trabajadores Bancarios | 93 |
| 2. Estudio de las Obligaciones de los Trabajadores Bancarios | 104 |

CAPITULO CUARTO: CAUSAS DE SUSPENSION Y TERMINACION DE LAS
RELACIONES DE TRABAJO

- | | |
|---|-----|
| 1. <u>SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION DEL TRABAJO</u>
<u>BANCARIO</u> | 113 |
| 1.1. Definición de Suspensión de los Efectos de la Relación
del Trabajo | 114 |
| 1.2. Causas de Suspensión | 120 |
| 1.3. Duración de la Suspensión | 135 |
| 1.4. Término de la Suspensión | 141 |
| 2. <u>TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO</u> | 143 |
| 2.1. Definición de Terminación de las Relaciones de
Trabajo | 143 |
| 2.2. Causas de Terminación | 148 |
| 2.3. Efectos de la Terminación | 158 |

CAPITULO QUINTO: LA RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

- | | |
|--|-----|
| 1. Definición de Rescisión | 164 |
| 2. Analisis de las Causas de Rescisión | 170 |

2.1. Causas de Rescisión Imputables al Trabajador	170
2.2. Causas de Rescisión Imputables al Patrón	193
3. Efectos de la Rescisión.	200
CONCLUSIONES:	204
BIBLIOGRAFIA:	208

INTRODUCCION

Para que un régimen jurídico determinado deba ser considerado como tal, es menester que los gobiernos antes de im-plantarlo, estudiendetenidamente el problema que se intenta solucionar, estudiando y analizando no sólo el problema en sí sino previniendo en igual forma las consecuencias resul-tantes de esa regulación. El régimen jurídico debe satisfa-cer las necesidades mediatas e inmediatas de los sujetos a -cuya esfera personal va dirigido, y debe ser establecido den-tro de los marcos de legalidad previamente estatuidos.

Lo anteriormente manifestado nos ha motivado a realizar este breve estudio, tomando en consideración además, el he--cho de que el régimen laboral al que han estado sujetos los trabajadores bancarios se ha estatuido en diversas ocaciones al margen de la ley, y aún más, de nuestra Carta Magna; si--tuación que ha prevalecido hasta en la actualidad, independien-temente de que actualmente se encuentra regulado dentro de la estructura jurídica constitucional, sin embarco, nos surge la interrogante de determinar si ese marco jurídico por el cual se encuentran regidas las relaciones de trabajo de los emplea-dos bancarios es el adecuado.

El presente estudio tiene como fin, el determinar primeramente si la relación laboral bancaria debe ser regulada por disposiciones contenidas en el Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por otra parte, de terminar si el origen de la relación laboral bancaria emana de un acto jurídico-administrativo como lo es el nombramiento. Posteriormente efectuar un análisis de la relación laboral -- bancaria en sí.

Lo manifestado en el párrafo precedente será abordado en el primer capítulo de este estudio, en el que nos referimos -- también a la figura jurídica del trabajador y del patrón.

En el capítulo segundo esbosaremos los reglamentos que -- han regulado la relación de trabajo hasta antes de las modifi caciones constitucionales derivadas de la nacionalización de la banca privada, en el cual resaltaremos las partes más impor tantes de esos ordenamientos. En igual forma, efectuaremos un somero análisis de la reforma constitucional y además de -- la fracción XIII-Bis del artículo 123, de la Ley Reclamatoria de dicha fracción, de la Ley Federal de los trabajadores al -- servicio del Estado y por último, de la Ley Federal del Traba jo.

El tema correspondiente a derechos y obligaciones de los trabajadores bancarios, será tratado en el capítulo tercero. En él, haremos una indicación por demás genérica de los derechos y obligaciones a los que están sujetos los trabajadores bancarios.

Las figuras jurídicas de suspensión, y terminación de la relación laboral bancaria serán tratados en el capítulo cuarto, correspondiéndole un apartado a cada una de estas figuras. Se efectuará un estudio de cada una de las causales prescrites por la Ley Reglamentaria.

Por último; el tema correspondiente a la rescisión de -- las relaciones laborales será abordado en el capítulo quinto, en el que también se analizarán las causas que originan la -- rescisión, y que pueden ser ejercidas ya por el trabajador o bien, por la sociedad nacional de crédito.

En el transcurso de este estudio se hará referencia en -- ocasiones a la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de -- los Estados Unidos Mexicanos, mencionándola como Ley Reglamenu

taría; se citará también a la Ley Federal del Trabajo como la ley; y a la Ley Federal de los trabajadores al servicio del - Estado, reglamentaría del apartado B) del artículo 123 Constitucional, se le indicará como la Ley Federal.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1. DEFINICION DE TRABAJADOR.

1.1. TRABAJADOR. Su definición.

Como primer punto del estudio que nos hemos propuesto, trataremos de definir lo que debe entenderse por TRABAJADOR BANCARIO, no sin antes exponer algunas definiciones y consideraciones que sobre trabajador en general son enunciadas por los estudiosos del derecho, y en igual forma aquellas que se contienen en nuestros textos legales.

En la doctrina se han otorgado distintas acepciones a una de las partes integrantes de la relación jurídico - laboral, así, Ludovico Barassi emplea la expresión de deudor del trabajo para designar al trabajador; Carnelutti - lo denomina trabajador; en ocasiones también se le llamó operario, prestador de trabajo, acreedor del salario etc.

Por su parte, De Litala manifiesta que la designación de trabajador, que se da a una de las partes que intervienen en la relación laboral es impropia, ya que - en su consideración, se puede llegar adquirir dicho títu

lo sin estar sujeto a un contrato de trabajo, y pone como ejemplo, el caso de las personas que trabajan por -- cuenta propia o independientemente.

El doctor Mario de la Cueva (1) al tratar este asunto, plantea dos situaciones, manifestando en la primera que se puede designar trabajador a toda persona que pertenezca a la clase trabajadora, atribuyendo tal designación en el segundo supuesto, al hecho de que esa persona sea sujeto de una relación laboral.

En términos semejantes el doctor Néstor de Buen L. indica que la condición de trabajador depende de dos factores. El primero resultará del dato objetivo de la -- existencia de la relación subordinada, no importando el espíritu con que el trabajador participe de la relación, teniendo en cuenta únicamente, a la prestación de servicios. En cuanto al segundo factor, la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en -- cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado. (2).

Sobre el particular, el tratadista español Manuel Alonso García asevera que "la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual- no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. En otras palabras, una persona cualquiera no adquiere los derechos y deberes inherentes al título de trabajador en tanto no ha nacido el vínculo jurídico-laboral originado por el contrato. - Pese a cuanto se pretenda determinar en otro sentido, no es, la del trabajador una situación que derive de un status permanente; antes bien, se trata de una condición que se adquiere con la del sujeto del contrato de trabajo". (3).

Este tratadista define al trabajador "como aquella parte de un contrato de trabajo que se obliga a - prestar un servicio por cuenta de la otra, mediante -- una remuneración". (4).

Guillermo Cabanellas, dice que trabajador "es la persona que presta su actividad o energía a otra, está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribu

ción necesaria en virtud de un contrato de naturaleza especial que reglamenta la forma de prestación de sus servicios. (5).

Consideramos que, si bien en una forma genérica se puede considerar como trabajador a toda persona física que independientemente se encuentra o no ligada a una relación contractual, también es cierto que para considerarlo como tal y para efectos de que se encuentre bajo la tutela del derecho laboral, es requisito indispensable que ésta se encuentre vinculada a otra a través de una relación labo-ral, ya que es hasta ese momento, en que ese sujeto adquiere la característica de trabajador.

Pasando a analizar nuestros textos legales en cuanto a la definición que otorgan a la figura del trabajador, - indicaremos primeramente que en nuestra Carga Magna en su artículo 123, no encontramos definición alguna de trabajador, ya que el legislador se concretó únicamente y exclu-sivamente a hacer una enunciación de los diferentes tipos de relaciones que se encuentran sujetas a sus disposicio-nes.

En cambio, la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3° sí definió lo que debe entenderse por trabajador, estatuyendo:

Artículo 3°.- Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

Es conveniente indicar que en este precepto, el legislador no hizo distinción alguna en cuanto a la persona encargada de la prestación de la actividad, habiendo creado por tal motivo cierta inquietud en los estudiosos del derecho para determinar si una persona moral o jurídica podrá asumir el carácter de trabajador y ser sujeto de una relación laboral.

También en éste numeral se hizo una distinción entre trabajadores manuales e intelectuales, lo cual resulta -- inadecuado, ya que toda actividad de cualquier índole, implica la realización de una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

Por su parte de la Ley Federal del Trabajo vigente, otorga una definición de forma por demás clara y precisa, de lo que debe entenderse por trabajador, y así, en su artículo 8° dispone:

Artículo 8°.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Esta definición que prescribe la Ley vigente, a diferencia de la que estableció la ley de 1931, es más clara y precisa al definir al trabajador, omitiendo hacer diferenciación sobre la categoría que éstos pudieran tener en un momento determinado; y además, incluye la nota esencial de la relación de trabajo. la subordinación; característica sin la cual, una persona que no cuente con ella, al prestar sus servicios personales, no podrá ser considerada como trabajador, ni sujeto de la tutela del derecho laboral.

1.2. DEFINICION DE TRABAJADOR PANCARIO.

Se han indicado hasta el momento una serie de defi--

niciones que se otorgan al vocablo trabajador, tanto en la doctrina como en los textos legales que han regulado en nuestro país las relaciones de trabajo.

Nos toca ahora adentrarnos al estudio de uno de los sujetos de la relación laboral, el trabajador bancario.

Encontramos que, en cuanto al trabajador en general, se ha establecido una diferenciación de éste en cuanto a actividad que desarrolla; en tal virtud, se ha designado OBRERO, a aquel sujeto que presta una actividad esencialmente física, y EMPLEADO, a aquellos trabajadores cuya actividad es eminentemente intelectual.

De la lectura de los distintos ordenamientos que han regido las relaciones laborales de las sociedades nacionales de crédito con sus trabajadores, hemos encontrado que a los mismos se les ha considerado dentro de la segunda acepción antes indicada, es decir, siempre se les ha denominado como empleados, tal vez considerando que su actividad se desarrolla en un plano de suma intelectualidad,-

lo que consideramos hasta cierto punto un poco fuera de la realidad, ya que por ejemplo, se puede apreciar que - las cajeras que dan servicio al público, desarrollan su actividad en forma en que predomina la actividad material.

Dentro del Reglamento de trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, publicado el día 29 de noviembre de 1937, encontramos la primer de finición de quienes deben considerarse como empleados - bancarios; así, el artículo 1° de este ordenamiento dis puso:

Artículo 1°.- 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 manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten la bores bajo su dirección.

En esta definición encontramos ciertos elementos que se contienen en la definición que sobre trabajador se prescribe en la Ley Federal del Trabajo vigente, tal es el hecho de que el trabajador preste sus servicios a la institución bajo su dirección; hecho que implica una subordinación hacia el patrón en cierta forma. También encontramos en el artículo que se comenta, que la prestación debe realizarse en forma personal, lo anterior tomando en consideración que en el texto del citado precepto se establece -- que sólo se considerarán empleados, las personas que ten--gan celebrado un contrato individual de trabajo con las -- instituciones de crédito.

Similar comentario se formula en cuanto a la definición del trabajador bancario prescrita en el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y auxiliares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1952, el cual adopta la misma definición que su antecesor, en el artículo 2°.

En cuanto a la ley reglamentaria que hoy regula las

actividades de los trabajadores bancarios, ésta fue omisa al respecto, ya que el legislador no estableció una definición del trabajador bancario, tal vez motivado por el giro que tomó la naturaleza jurídica de la relación de los trabajadores con las ahora sociedades nacionales de crédito, con motivo de la nacionalización de la banca privada, aunado a lo anterior el hecho de que en la citada ley reglamentaria, se establece que la actividad de los trabajadores se desempeñarán en virtud del nombramiento, figura jurídica ésta, que se da en el derecho administrativo para regular la actividad de los trabajadores al servicio del estado.

Sin embargo, tomando como base las definiciones que sobre el trabajador en general se otorgan en la doctrina y con la salvedad de que la relación se establece a través del nombramiento, podemos indicar que; El trabajador bancario, es la persona física que presta sus servicios personales, subordinado a una persona moral, denominada sociedad nacional de crédito, en virtud de un nombramiento que le es conferido por ésta.

Como podrá notarse, incluso en la definición antes enunciada, el elemento subordinación, característico del contrato de trabajo, ya que en nuestra consideración, independientemente de la denominación que se dé al acto que origina la relación, los trabajadores bancarios continúan bajo un plano de subordinación a las susodichas. Esto lo trataremos en el momento oportuno en el capítulo correspondiente.

1.3. CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

La ley reglamentaria clasifica a los trabajadores bancarios en dos clases; de base y de confianza. Esta regulación se encuentra en los artículos 4° y 3° del citado ordenamiento, respectivamente.

1.3.1. TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Siguiendo el orden establecido por la ley, analizaremos primeramente a los trabajadores de confianza, para después, realizar un breve estudio de los trabajadores de base.

El artículo 3° de la ley reglamentaria establece en su parte conducente:

Artículo 3°.- Los trabajadores serán de confianza o de base. Son trabajadores de confianza los directores y subdirectores adjuntos; los directores y subdirectores de división de áreas; los gerentes y subgerentes y jefes de división o de área; los subgerentes generales; los geren--

tes, las secretarías de los gerentes y de sus superiores; los contadores 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 administrativas, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones; o bien desempeñen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría, cuando éstas tengan carácter general. En el Banco de México, además de los anteriores, son trabajadores de confianza los que señale su ley orgánica.

El comentario que nos merece hacer, es el hecho que con esta clasificación tan amplia de trabajador de confianza, en el catálogo de puestos ya no habrá lugar o cargo para los trabajadores de base.

A diferencia de lo que sucede en empresas de iniciativa privada, en las que en el catálogo de puestos predominan los puestos de base, en las sociedades nacionales -

de crédito, prevalece el trabajador de confianza. Cabe preguntarnos si esta clasificación pretende encuadrar - la mayoría de trabajadores posible, a fin de que los que tengan derecho a la base y por ende a la sindicación, -- sean los menos y en esa forma, hacer mas nugatorio su de recho de huelga.

Nos parece interesante el cuestionamiento que a este respecto formula el Lic. Alberto Briceño Ruiz, al decir: "La pregunta podría formularse en éstos términos: ¿Quiénes quedan fuera del marco de trabajadores de confianza? un empleado de intendencia que además del aseo - debe llevar documentos de una oficina a otra entre mesas, hacer labor de custodia, de información confidencial o de vigilancia; la secretaria que registra operaciones o sugiere inversiones o toma datos de sus superiores; el empleado de ventanilla registra, controla, custodia operaciones, y además vigila, inspecciona y da consulta. Los investigadores de crédito; los que formulan, manejan, -- dan información y envían los estados de cuenta de los -- cuentahabientes, etc". (6).

Por último, los trabajadores de confianza, de conformidad con el artículo 4° de la ley reglamentaria, en caso de ser separados de su empleo, sin justa causa, sólo tendrán derecho a indemnización de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados. No podrán optar por ser reinstalados.

1.3.2. TRABAJADORES DE BASE.

El trabajador de base se encuentra configurado en el artículo 4° de la ley reglamentaria, que en su primer parte dice:

Artículo 4°.- Son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo anterior, no sean de confianza.

Después de la enumeración tan larga que se contiene en el artículo 3° del trabajador de confianza, pocos cargos dentro del catálogo o de puestos corresponderán a los

trabajadores de base.

Dentro de todas las incongruencias que se contemplan en la regulación de la relación laboral de los trabajadores bancarios, podemos indicar el hecho de que, estos trabajadores tendrán permanencia en su trabajo, después de - cumplir doce largos meses de servicios, lo cual es atenta torio al derecho de estabilidad en el empleo.

Es incongruente que a los trabajadores al servicio - del Estado, se les otorgue su permanencia a los seis meses, y a estos trabajadores hasta el tiempo antes precisado, por lo que aún se hace más incongruente y contradictorio con lo precisado en el artículo sexto, el cual reza - que "las instituciones mantendrán para sus trabajadores - los derechos, los 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".

2. EL CONTRATO DE TRABAJO

En la Doctrina se ha suscitado gran controversia para determinar el origen de la relación de trabajo, así, los contractualistas sostienen que la fuente de la relación laboral es la celebración de un contrato. Por su parte, otra doctrina sostiene que con el hecho de ingresar el obrero a la empresa, se origina la relación laboral, y manifiestan que el acto o la causa que puede dar origen a la prestación del trabajo subordinado, puede ser el contrato de trabajo.

A esta última teoría se le conoce con el nombre de la Teoría de la Incorporación, la que es sostenida en nuestro país, por el dr. Mario de la Cueva.

Toda vez que este conflicto no es tema central de nuestro estudio, sólo haremos un esbozo de las teorías antes precisadas en una forma genérica, ya que de alguna forma serán base para determinar la relación laboral de los trabajadores bancarios.

2.1. DEFINICION DE CONTRATO DE TRABAJO

Si como indicamos (supra) ha existido gran controversia para determinar el origen de la relación de

trabajo, también existen cuatro teorías civilistas que tratan de fijar la naturaleza del contrato de trabajo equiparándolo con otros tantos contratos de índole civilista. Las teorías a que hemos hecho referencia son: la teoría del arrendamiento; la teoría de la compraventa; la teoría de la sociedad y la teoría del mandato.

La teoría del arrendamiento es sostenida por Planiol quien define el arrendamiento del trabajo como "un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediando un precio proporcional al tiempo, denominado salario". (7)

Al referirse al problema de la naturaleza jurídica argumenta que "este contrato es prácticamente de arrendamiento, como lo demuestra un análisis rápido. La casa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo. Esta fuerza puede ser alquilada, que es precisamente lo que ocurre en este contrato en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en el arrendamiento de casas; la suma debida se obtiene

multiplicando la unidad de precio convenida por el número de días u horas que ha durado el trabajo ". (8)

La teoría de la compraventa sostenida por Francisco Carnelutti, indica que "el objeto del contrato no es la -- fuente de energía, sino la energía misma, y esta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica recibida. La energía eléctrica en consecuencia, solamente puede ser objeto de un - contrato de compraventa " (9).

Otra teoría, la de la sociedad, sostiene que el contrato de trabajo existe en la industria; en él, se produce una afectación común del patrón y del trabajador, participando ambos a los resultados de la actividad industrial.

Por último, se hizo el intento en la doctrina de encuadrar el contrato de trabajo con el contrato de - mandato, argumentando y sosteniendo esta teoría que en ambos contratos se dan origen a relaciones de tipo personal.

Es loable el esfuerzo intentado por los diversos tratadistas para dar naturaleza jurídica civil al contrato de de trabajo, sin embargo, aunque exponen ciertas semejanzas

con el contrato de trabajo, lo cierto es que en ninguna forma llegan a precisar su naturaleza jurídica, ya que si estos tienen caracteres propios que los diferencian uno del otro, el contrato del trabajo posee características específicas -- que lo diferencian de cualquier contrato de índole civil; -- una de esas características que le da un matiz único al contrato de trabajo, es el elemento personal, que se traduce en la relación de dependencias o subordinación de quien presta sus servicios en favor de otro; este es el elemento distintivo, es la base para determinar cuando una persona se encuentra sujeto a una relación jurídico-laboral.

Respecto a esto último, consideramos pertinente mencionar la siguiente ejecutoria:

CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO: La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en las que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o dirección y dependencia que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida

en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo (Art. 20 de la ley vigente); ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina "la actividad del trabajador al imperio del patrono".

A. Director 4760/1960. Ref. Applegate. Resuelto el 5 de abril de 1961, 4a. Sala. Informe 1961, pág. 15.

La subordinación, característica esencial del contrato de trabajo, se traduce en el poder o facultad del patrón, para establecer los lineamientos correspondientes, en cuanto a la forma, lugar y tiempo en que debe realizarse el trabajo convenido.

Ahora bien, este elemento ha sido aceptado por la doctrina como distintivo del contrato de trabajo habiendo sido incluido en la definición efectuada por los diversos tratadistas, entre ellos, Juan de Pozzo, quien manifiesta que el contrato de trabajo "es un contrato por el cual, una parte-

se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia para otra, mediante el pago de una remuneración" (10).

Por su parte Guillermo Cabanellas indica que "es aquel que -- tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual, una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad personal de otra". (11).

Para Ramírez Gronda, es "una convención, por la cual, una persona (trabajador, empleado u obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador; patrón; dador de trabajo; dador de empleo; locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada a cambio de una remuneración" (12).

Ernesto Krotoschin lo define como "el contrato por el cual -- una persona (trabajador), entra en relación de dependencia -- con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su

estado de dependencia" (13).

Por último, el Dr. Alfred Hueck precisa que "el contrato de trabajo, es el contrato, en virtud del cual, el trabajador está obligado a la prestación del trabajo en servicio del empleador". (14).

En nuestra legislación vigente, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, define en los siguientes términos.

Artículo 20.....
Contrato Individual de Trabajo, cualquier
que sea su forma o denominación, es -
aquel en virtud del cual una persona se-
obliga a prestar a otra un trabajo perso-
nal subordinado, mediante el pago de un
salario.

2.2. DEFINICION DE CONTRATO DE TRABAJO BANCARIO.

Hemos precisado las diferentes definiciones que se otorgan al contrato de trabajo, tanto en la doctrina como en -- nuestra Ley Federal del Trabajo, en tal virtud, consideramos conveniente tratar de formular una definición de contrato de trabajo de los trabajadores bancarios.

Esta definición se torna difícil de efectuarla, toda -- vez que el régimen jurídico de estos trabajadores, a partir de la nacionalización de la banca privada, tomó un cambio radical, ya que encontrándose reglamentada su relación laboral con las instituciones de crédito a través de un reglamento de trabajo, de cuya constitucionalidad no discutiremos, -- pasó a formar parte del sector burócrata de nuestro país a -- partir de las reformas hechas a la constitución política, en su artículo 123, reformas que fueron publicadas el 17 de noviembre de 1982. En esencia, a través del decreto publicado en ésta fecha, se adicionó el citado artículo con una -- fracción XIII-Bis del apartado B, incorporado al régimen de los trabajadores al Servicio del Gobierno Federal, a los trabajadores de las instituciones bancarias.

Al haber sido incluido en este apartado, no resultaría ilógico deducir que la relación de los trabajadores bancarios con las sociedades nacionales de crédito, tienen su origen a través del nombramiento, figura jurídica de derecho administrativo. Sin embargo, esto no resulta del todo aceptado, ya que por una parte como lo veremos en el punto siguiente, el nombramiento debe emanar de una autoridad debidamente facultada por la ley para extenderlo, caso en el que no se encuentran comprendidos los órganos directivos de las sociedades nacionales de crédito.

Por otra parte, la ley es omisa al no precisar que personas o funcionarios de las instituciones serán las facultadas para expedir el nombramiento, lo cual, al no existir una reglamentación adecuada, y por disposición expresa de la ley reglamentaria en el aspecto de supletoriedad, nos tendremos que remitir a la Ley Federal del trabajo, el cual no previene esta situación, por regular relaciones de trabajo no aplicables al régimen burocrático.

Partiendo de la facultad constitucional que le es conferida al titular del poder ejecutivo en el art. 89

Al haber sido incluido en este apartado, no resultaría ilógico deducir que la relación de los trabajadores bancarios con las sociedades nacionales de crédito, tienen su origen a través del nombramiento, figura jurídica de derecho administrativo. Sin embargo, esto no resulta del todo aceptado, ya que por una parte como lo veremos en el punto siguiente, el nombramiento debe emanar de una autoridad debidamente facultada por la ley para extenderlo, caso en el que no se encuentran comprendidos los órganos directivos de las sociedades nacionales de crédito.

Por otra parte, la ley es omisa al no precisar que personas o funcionarios de las instituciones serán las facultadas para expedir el nombramiento, lo cual, al no existir una reglamentación adecuada, y por disposición expresa de la ley reglamentaria en el aspecto de supletoriedad, nos tendremos que remitir a la Ley Federal del trabajo, el cual no previene esta situación, por regular relaciones de trabajo no aplicables al régimen burocrático.

Partiendo de la facultad constitucional que le es -- conferida al titular del poder ejecutivo en el art. 89

de la carta magna, podemos encontrar que no tiene fundamento legal la facultad que le otorga al ejecutivo federal la ley reglamentaria, de nombrar y remover libremente a los directores generales de las instituciones, los cuales para -- efectos de dicha ley, son considerados como trabajadores de confianza; y por extensión, carece de fundamento el nombramiento que se les otorgue a los trabajadores de base, los - cuales de acuerdo a la estructura interna de éstas, deberá ser otorgado por los subdirectores generales, de recursos hu manos etc.

Una vez hechas estas consideraciones anteriores, seremos omisos en efectuar una definición de contrato de trabajo bancario, por lo que, nos avocaremos al estudio del nombramiento, acto que determina de acuerdo a la legislación, el origen de la relación laboral bancaria.

2.2.1. EL NOMBRAMIENTO.

Es aceptado en la doctrina el hecho de que la vinculación del trabajador público con el estado no es de origen -- contractual, es decir, no proviene de un contrato de trabajo, aunque también es aceptado ciertamente, que el desarrollo de la actividad pública contiene caracteres muy semejantes a los contenidos en el derecho del trabajo, encontrándose también que las funciones del empleado o trabajador público son similares, por no decir iguales, a las que se prestan en las actividades privadas.

En tales circunstancias, en la doctrina se han elaborado diversas teorías que tratan de determinar la naturaleza del acto jurídico por el cual una persona se incorpora o presta sus servicios en la administración pública.

Una teoría, la del acto unilateral del estado, sostiene que el ingreso del trabajador público obedece a un acto - unilateral del estado, en el cual no se requiere el cosentimiento del primero, en si, la relación constituye una obligación que le es impuesta imperativamente por el segundo, así como las obligaciones que de esa relación emanen, sin que el

trabajador pueda modificarlas.

Respecto a esta teoría podemos indicar que la misma no es aplicable a las relaciones de Estado con sus trabajadores, ya que se encuentra en franca oposición con lo dispuesto por el artículo 5° de nuestra carta magna, que consagra la libertad de trabajo, y en el aspecto de los servicios públicos, éstos sólo serán obligatorios, en los términos en que sean establecidos por las leyes respectivas.

Otra teoría, la denominada del contrato administrativo sostiene que la relación de trabajo entre el particular y el estado, dimana del acuerdo de voluntades existente entre ambos para la prestación del servicio, independientemente de que el estado imponga las obligaciones unilateralmente. Para esta teoría sólo es necesario el concurso de las voluntades de las partes contratantes, para que nazca la relación; que el objeto del contrato son los servicios que prestará el trabajador y la remuneración que como contraprestación se le otorgará.

Por su parte, las teorías civilistas tratan de encontrar semejanzas entre el Derecho Civil y la relación de tra

bajo del estado con sus trabajadores, tratan de explicar su naturaleza jurídica a través de un contrato privado.

La doctrina también sostiene lo que se denomina acto unión, ésta teoría parte, para explicar la naturaleza jurídica del acto que da origen a la relación, de la existencia de un acuerdo de voluntades, la del estado y la del particular, aquel que nombra y éste que acepta tal designación. -- También en el hecho de aplicar a una situación concreta las disposiciones legales que norman las obligaciones y derechos de los trabajadores del Estado, disposiciones que han sido expedidas con antelación en una forma abstracta e impersonal; es decir, se aplica la norma general a un caso concreto. Siguiendo lo manifestado por el ilustre jurisconsulto mexicano Gabino Fraga, "ese acto diverso que condiciona la aplicación del estatuto legal y que no puede crear ni variar la situación que establece dicho estatuto y que además permite la modificación de éste en cualquier momento sin necesidad del consentimiento del empleado, es el acto que la doctrina denomina acto-unión". (15).

Todas estas teorías, como podrá apreciarse, tratan de explicar la naturaleza jurídica del acto que le da origen a la relación de trabajo entre el estado y sus traba-

jadores; hacemos notoria esta situación, toda vez que los --
trabajadores bancarios no son trabajadores con una dependen-
cia directa del estado, sino que éstos prestan sus servicios
personales a las sociedades nacionales de crédito, creadas -
con naturaleza jurídica propia para prestar un servicio pú-
blico como lo es el de la banca y Crédito.

Aunado a lo anterior, a la actividad que desarrollan -
los trabajadores bancarios no se le puede identificar con la
función pública del estado, por carecer de los elementos ju-
rídicos que integran la función pública; sirva como apoyo a -
nuestra consideración, la siguiente tesis jurisprudencial:

"Si por función pública ha de entenderse el
ejercicio de las atribuciones esenciales -
del estado, realizadas como actividades de
gobierno, de poder público que implica sobe-
ranía e imperio, y si tal ejercicio en defi-
nitivo lo realiza el estado a través de per-
sonas físicas, el empleado público se iden-
tifica con el órgano de la función pública
y su voluntad o acción trasciende como volun-
tad o acción del estado, lo que justifica la
creación de normas especiales para su respon-

sabilidad, situación ésta, de incorporación a la función pública, que no ocurre tratándose de los servidores de los organismos descentralizados, quienes por su peculiar naturaleza - quedan fuera de la órbita del poder público, dedicados a la realización de servicios públicos que no implican soberanía e imperio". (16).

Consideramos que esta situación en la que prevalecen -- los trabajadores bancarios, los apartan notoriamente del régimen laboral de los trabajadores al servicio del estado, lo -- que crea en nosotros, aún más, la convicción de que se encuentran regulados bajo un régimen laboral de excepción, creado-- desde los tiempos en que su relación laboral con la otra banca privada, se regía a través del Reglamento para tal efecto expedido por el Presidente Lázaro Cardenas en 1937, pasando por el Reglamento de 1953 hasta llegar actualmente a la Ley - Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del artículo 123 Constitucional.

Pero veamos cual es la teoría que acepta la legislación laboral de los trabajadores al servicio del estado. Al efecto, de la lectura de los artículos 3° y 12 de la Ley Federal

de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, podemos inferir que es aquella teoría que acepta el origen de la relación como un acto-uni6n; al indicar que el trabajador del servicio - del estado, prestará sus servicios en virtud de nombramiento, o por figuraren las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Ciertamente, el artículo 3° de la citada ley establece:

Artículo 3°.- Trabajador es toda 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.

Por su parte el referido artículo 12 dispone:

Artículo 12.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo - fijo.

Estos preceptos condicionan el ingreso del trabajador a la administración pública, al hecho de que sean nombrados por un funcionario autorizado para extender el nombramiento.

La ley reglamentaria de la fracción XIII-Bis del apartado "B", del artículo 123 constitucional, inspirándose en las disposiciones antes comentadas, establece también que el ingreso de los trabajadores a las Sociedades Nacionales de Crédito, estará condicionada al nombramiento que se les efectue; al efecto, en su artículo 2° establece:

Artículo 2°.- Para los efectos de esta Ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento.

Situación especial que nos merecerá comentario aparte es el hecho de que la relación laboral se presume establecida con las sociedades nacionales de crédito; esta disposición, se aparta notoriamente de la directriz establecida para los trabajadores del Estado, para la prestación de sus servicios.

Así mismo, como lo comentamos con anterioridad (supra 2.2.), en este precepto se omite precisar que órganos serán los encargados de otorgar los nombramientos a los trabajadores bancarios, situación que se puede observar de la lectura del artículo 2° antes transcrito, a excepción de los directores generales, los cuales serán nombrados y promovidos libremente por el ejecutivo federal, a través del Secretario de Hacienda y Crédito Público, circunstancia que se encuentra prevista - en el artículo 4° de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 Constitucional.

Una vez que se ha precisado que el acto jurídico que da origen a la relación de trabajo entre las Sociedades Nacionales de Crédito con sus trabajadores es el nombramiento, lo cual es prescrito por la Ley que regula esa relación, podemos indicar que, el nombramiento, siendo un acto emanado de un - determinado órgano o autoridad facultado para realizarlo, situación aceptada por la doctrina, debe ser efectuado de conformidad con normas expedidas con anterioridad para tal efecto, circunstancia que no fue prevista por el legislador en - la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis, del apartado - "B" del artículo 123 Constitucional.

Estas situaciones vienen a reafirmar nuestra consideración de que, el acto que le da origen a la relación laboral, no es el acto jurídico administrativo del nombramiento, aunque legalmente se le de esta denominación, ya que, siguiendo lo indicado en el párrafo que precede, el nombramiento de los trabajadores bancarios, no emanan de un órgano de autoridad, y mucho menos se han establecido normas que regulen jerárquicamente los procedimientos a seguir para efectuar estas designaciones.

A este respecto Rafael Bielsa manifiesta: "El nombramiento es acto de un determinado órgano o autoridad" (17), el cual debe efectuarlo "de acuerdo con normas preestablecidas". El que nombra debe proceder ya sea con la ley expresa (en general en virtud de una facultad reglada), ya de acuerdo con facultades discrecionales, pero cumpliendo una condición v.v. gr., la idoneidad". (18).

2.3. REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

En virtud de la premura y rapidez con que fué expedida la ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, el legislador olvidó precisar los requisitos que debe contener el nombramiento de los trabajadores bancarios, o tal vez por que, pensando que su inclusión en el apartado "B" del artículo 123 constitucional por extensión se aplicarán las normas que sobre este respecto regula la ley de los trabajadores al servicio del Estado, situación que no puede aplicarse a los trabajadores bancarios, ya que en el aspecto de supletoriedad, el artículo 5° de la Ley Reglamentaria antes citada es limitativo al indicar que las relaciones laborales de estos trabajadores, se aplicarán las disposiciones que se contienen en los títulos tercero (Del Escalafón), cuarto (de la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo), Séptimo (Del tribunal federal de conciliación y arbitraje y del procedimiento ante el mismo), - Octavo (De los medios de apremio y de la ejecución de los Laudos) y Décimo (De las correcciones disciplinarias, de las sanciones), de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado.

En tal virtud, tendremos que remitirnos a lo prescrito por la ley federal del trabajo, conforme a lo dispuesto por el párrafo primero del artículo 5° de la ley reglamentaria, la cual manifiesta que en todo lo no previsto, por ella será aplicable supletoriamente el cuerpo legal antes invocado. Por no regular relaciones de trabajo del estado con -- sus trabajadores, la ley federal del trabajo no contiene -- disposición alguna sobre los requisitos que deben reunirse en el nombramiento, sin embargo, consideramos pertinente establecer que, si como lo afirmamos con anterioridad, la relación de trabajo no tiene su origen en el nombramiento debemos buscar su origen en el contrato de trabajo, ya que para la prestación del servicio bancario, si existe un consenso de voluntades tendientes a vincularse jurídicamente a -- través de dicha relación, con la consiguiente obligación recíproca de las partes, de prestar el servicio y de remunerar pecuniariamente la actividad prestada respectivamente; en tales condiciones siguiendo lo prescrito por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 5°, en nuestra consideración, el nombramiento de los trabajadores bancarios debe contener:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador.
- b) La especificación del carácter de la relación de trabajo, si es por obra determinada, por tiempo determinado o indeterminado.

Respecto a este inciso, nos apartamos del carácter definitivo del nombramiento y especificamos que el mismo puede ser por tiempo indeterminado, ya que, como lo especificaremos en el capítulo cuarto de este estudio, la relación de -- trabajo sólo podrá darse por terminada, en base a las causas que la propia Ley Reglamentaria establece, circunstancias a la que está condicionada la relación de trabajo y que a nuestra consideración, le da el carácter de indeterminado. Por otra parte, el hecho de que el nombramiento sea otorgado con el carácter de definitivo, presupone que la relación tendrá un carácter indefinido, pudiendo solo terminar por las causas establecidas para tal efecto; situación contemplada en la relación de trabajo de los trabajadores bancarios.

- c) El servicio o servicios que deberan prestarse a la Sociedad, determinándoles con la mayor precisión posible.
- d) El lugar en donde deberá prestarse el trabajo.

- e) La duración de la jornada de trabajo
- f) El salario y demás prestaciones que percibirá el trabajador.
- g) El día y lugar en que se efectuará el pago del salario.

3. LA RELACION DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

Gran polémica se ha suscitado en la doctrina en virtud de la aparición de una teoría que pretende negar un origen contractual a la relación laboral, en contraposición de la teoría contractual, misma que sustenta al contrato de trabajo como el origen de la relación jurídica con su celebración.

El primer esbozo de la teoría que trata de negar origen contractual a la relación laboral, aparece en el año de 1889 con el jurista alemán Gierke quien indica que la entrada del obrero a la empresa genera relaciones humanas similares a las que se forman al ingresar o constituir una familia, las cuales no pueden ser sometidas a las reglas propias de los contratos de cambio patrimonial. (19).

En apoyo de esta tesis, Nickish reconoce como acto decisivo el empleo del trabajador en la empresa y manifiesta que el contrato de trabajo en si mismo no da lugar a una relación de trabajo, sino que se trata de un simple contrato jurídico obligacional que fuerza al empleador a emplear y de trabajador a la entrada al servi

cio del trabajo; pero de el no se derivan, sin embargo, acciones para exigir la prestación del trabajo, sino -- que su incumplimiento solamente da lugar a la acción de indemnización por daños. (20).

Esta teoría, la denominada de la Incorporación al trabajo, ha sido sustentada y defendida en nuestro país por el dr. Mario de la Cueva, quien precisa que la relación laboral no puede tener su origen en el contrato de trabajo, ya que aceptando tal situación, "se estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del -- trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo en sí mismo". (21).

Para el dr. de la Cueva el origen de la relación - de trabajo en la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le de origen, -- pudiendo ser ese acto o causa y no de manera exclusiva, el contrato de trabajo. Manifiesta así mismo que "donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay - una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral , integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de

la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias". (22).

Por nuestra parte consideramos que si sólo se - aceptará la teoría de la incorporación como fuente - de la relación de trabajo, llegaríamos al extremo de negar consecuencias jurídicas al contrato de trabajo celebrado por el trabajador para iniciar sus labores posteriormente y el patrón se negara a recibirlo.

3.1. DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO.

El vocablo relación proviene de la voz latina relatio, la cual significa conexión de una cosa con otra, - enlace entre dos cosas.

En base a esta consideración podemos indicar que - la relación de trabajo representa la unión o vinculación que se establece entre dos sujetos, aquel que presta un servicio personal subordinado y el sujeto que recibe -- esa prestación.

En la doctrina encontramos diversas definiciones - de relación de trabajo, así, Pérez Botija indica que -- "es la relación que se produce entre la empresa y los - trabajadores, y esta constituida por un conjunto de vinculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquellos, reconociéndoseles derechos e imponiéndoseles deberes de carácter moral y económico". (23)..

El dr. Alfred Hueck nos indica que "la relación de trabajo es la relación jurídica que existe entre el tra

bajador individual y su empleador, en virtud de la --
cual, aquel está obligado, frente a éste, a la presta-
ción del trabajo". (24).

Por su parte, el dr. Mario de la Cueva la define -
diciendo que "es la situación jurídica objetiva que se
crea entre un trabajador y un patrón o por la prestación
de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o
la causa que le dió origen, en virtud del cual se apli-
ca el trabajador un estatuto objetivo, integrado por --
los principios, instituciones y norma de la declaración
de derechos sociales". (25).

Nuestra ley federal del trabajo es su artículo 20
define a la relación de trabajo diciendo que "se entien
de por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto
que le de origen, la prestación de un trabajo personal
subordinado a una persona, mediante el pago de un sala-
rio".

Consideramos que nuestra ley acoge en parte la teo-
ría de la incorporación al indicar que la relación se -

tiene entendida independientemente del acto que le da origen; lo cual, confirma en su último párrafo al indicar que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

3.2. LA RELACION LABORAL BANCARIA.

Partiendo de las ideas expuestas con anterioridad en el punto No. 3, consideramos primeramente que la ley reglamentaria de la fracción XIII-Bis adopta la postura de que la relación de trabajo se inicia en virtud del - acto administrativo del nombramiento lo cual establece en su artículo 2º., sin embargo, considerando el caso - extremo de que un trabajador, después de pasar el corres-pondiente proceso de selección que establezcan las ins- tituciones, y una vez aceptado se encuentre prestando - sus servicios, por descuido, por negligencia o porque - la persona facultada para expedir el nombramiento no lo ha firmado; a este trabajador, en el tiempo en que ha - transcurrido sin que se le otorgue el nombramiento lle- ga a perderle interés en la contratación de sus servicios a la Institución, o porque, lisa y llanamente no es del agrado de su jefe inmediato, se le retira de sus labores; en tal supuesto y aceptando el nombramiento como fuente única de la relación, llegaríamos al extremo de negar - derecho alguno del trabajador para reclamar el cumplimi-ento de las obligaciones que ya fueron asumidas por la institución, por carecer del nombramiento correspondien-te que lo acredite como trabajador.

Sin embargo, y como ya lo hemos expuesto con anterioridad, al negarle en sí al nombramiento como acto -- que da origen a la relación laboral bancaria en base a las razones que se han precisado en este estudio, y -- aceptar como origen de la relación al contrato de trabajo, consideramos que, en el supuesto aquí plasmado, - debe entenderse establecida la relación laboral desde - el momento en que el trabajador inicia con la presta--- ción de sus servicios en favor de la sociedad.

Aunado a lo anterior, del texto del artículo 2º. - de la ley reglamentaria, inferimos la posibilidad de -- que se presuma en determinado momento la relación laboral aún sin haber sido expedido el nombramiento (diríamos, sin haberse firmado por las partes el contrato de trabajo), ya que el referido precepto dispone que "la - relación de trabajo se entiende establecida entre las - instituciones y los trabajadores a su servicio". Del - término utilizado "se entiende establecida", inferimos tal presunción.

Otro punto por el cual establecemos que la relación laboral bancaria no tiene su origen en el nombramiento,

es en virtud de que, la relación jurídica laboral se es establece o se entiende establecida, entre las instituciones y sus trabajadores y no entre los directores de estas y sus trabajadores, a diferencia de las relaciones que se dan entre el estado y sus trabajadores en donde la relación si se establece entre éstos y los titulares de las dependencias, ya que los últimamente indicados, son los encargados de efectuar el nombramiento correspondiente.

De lo aquí manifestado, podemos indicar que la relación del trabajo bancario tiene su origen tanto en el contrato (nombramiento), como en la prestación misma de los servicios del trabajador.

Siguiendo la definición que otorga nuestra Ley Federal del Trabajo, indicaremos que se entiende por relación laboral bancaria, independientemente del acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una Institución o Sociedad Nacional de Crédito, mediante el pago de un salario.

3.3. DURACION DE LA RELACION DEL TRABAJO BANCARIO.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis, no establece normas en donde se regule la duración de la declaración de trabajo, en tales condiciones, nos tenemos que remitir a los prescrito por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prescribe que las relaciones de trabajo pueden asumir el carácter de tiempo determinado, tiempo indeterminado y por obra.

También hemos de exponer el principio contenido en el citado numeral, en el sentido de que, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

4. LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CREDITO COMO PATRON.

Frente a la persona que se encuentra obligada a efectuar una prestación en favor de la otra, encontramos el derecho de esta para exigir el cumplimiento de esa obligación; -- así, por una parte encontramos que en la relación laboral -- uno de los sujetos de dicha relación, quienes el obligado para prestar sus servicios personales, en tal supuesto, ese sujeto se identifica con la figura del trabajador; y por la -- otra parte, el sujeto que se encuentra con la facultad de -- exigir la prestación de los servicios personales del trabajador, se identifica con la figura jurídica del Patrón.

Así, en la relación laboral Bancaria, podemos identificar a la persona jurídica facultada para exigir el cumplimiento de la obligación del trabajador bancario, en las Sociedades Nacionales de Crédito, las cuales, en nuestra consideración, asumen el carácter de Patrón, y toda vez que, como ya ha quedado establecido, no pueden identificarse como un órgano de función pública, además de que estos realizan un servicio público que no implica soberanía e imperio, en tal vir---

tud, encuadran perfectamente dentro de la figura jurídica -- del patrón, regulada por el Derecho del Trabajo.

Una vez hechas estas consideraciones, pasaremos a estudiar las diversas definiciones que sobre esta figura, se dan tanto en la doctrina como en nuestra Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado "B" del artículo 123 constitucional.

4.1. DEFINICION DE PATRON.

En igual forma que a la figura jurídica del trabajador, la del patrón ha sido identificada con diversas acepciones, - así, la de patrono, cuya raíz proviene del latín PATRONUS; en el Derecho Romano se le designó CONDUCTOR; en la legislación alemana se le identifica como DADOR DE TRABAJO, término que - también es aceptado por la legislación italiana; también se - le ha identificado como empresario, patrón, principal; acreedor de trabajo y empleador.

Gramaticalmente, patrono quiere decir, defensor, prote
tor. El que emplea regularmente obreros en una empresa.

En la Doctrina Juan D. Pozzo utiliza la acepción de empleador, lo define como "aquel que tiene directa o indirectamente el poder de disposición de las actividades de los emplea
dos que trabajan a su servicio y que, en definitiva, resulta el beneficio de la relación laboral" (26).

Guillermo Cabanellas identificándolo como patrono o empresario manifiesta que es "aquella parte que en la relación labo-

ral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la -- que contrata al trabajador para que le preste servicio; -- con rigor técnico, el acreedor de la obligación de hacer -- en el contrato de trabajo". (27)..

Por su parte, Garriguet, citado por Cabanellas, entiende por patrono "la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y - con su propio capital; otras con capital prestado, del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga, e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados - la dirección efectiva de la empresa". (28)..

El jurista mexicano Roberto Muñoz Ramón precisa "continuamos al patrón como la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios - lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.

Sánchez Alvarado manifiesta que "patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros,

en forma subordinada". (29).

El Dr. Néstor de Buen Lozano adhiriéndose a la definición de Juan D. Pozzo, incluida en su obra, y eliminando el término de dependencia, define al Patrón diciendo " es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (30).

La Ley Federal del Trabajo de 1931, definió al patrón en su artículo 4° en la siguiente forma:

Artículo 4°.- Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, encontramos la definición de patrón en el artículo 10, el cual estatuye:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de otros trabajadores.

Así como ha quedado asentado que no todo trabajador - puede ser considerado como tal, en virtud de no encontrarse

vinculado con un patrón a través de una relación jurídico laboral; en igual forma es de considerarse que de hecho de que, cualquier persona, ya sea física o moral; utilice los servicios de una persona física, puede ser considerado como patrón. Formulamos esta consideración, toda vez que de las definiciones antes referidas, con excepción hecha de la del Sr. Néstor de Buen, no encontramos el elemento subordinación, elemento esencial y definitorio de la relación de trabajo, y en igual forma, omiten establecer, que la prestación de servicios debe ser realizada a cambio de una prestación.

Formuladas estas aclaraciones, en nuestra consideración se puede llamar patrón, a toda persona que utiliza los servicios personales subordinados de un trabajador, otorgando a cambio por ellos, una prestación económica.

4.2. LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CREDITO COMO PATRON.

La definición que otorga la Ley Federal del Trabajo vigente, respecto a la figura jurídica del patrón, podemos aplicarla a las Sociedades Nacionales de Crédito para considerarlas como tales. Este ordenamiento comprende con tal carácter a toda persona, ya sea física o moral que utilice los servicios de otros trabajadores; en igual forma, la doctrina adopta esta postura, palabras más, palabras menos, que nos llevan a definir totalmente que entes deberán ser consideradas como patrones.

Partiendo de este supuesto, encontramos que las Sociedades Nacionales de Crédito, dotadas de personalidad jurídica propia, deben ser consideradas como personas jurídico colectivas al igual que las sociedades mercantiles, y como tal, la relación de trabajo con sus trabajadores, debe ser regulada, a fin de considerarlas como patronos, por la Ley Federal del Trabajo; aunado a lo anterior, estas sociedades no se identifican como órganos de administración del Estado, aún desarrollando como actividad primordial un servicio público, el cual, como quedó asentado con anterioridad, el ejercicio de tal ser-

vicio no implica soberanía e imperio en relación a sus trabajadores.

Partiendo de la naturaleza de la relación entre las Sociedades con los trabajadores, encontramos que estos actúan como personas jurídico privadas, las sociedades no actúan como un órgano de autoridad estatal con sus trabajadores, y en tal supuesto, deben ser considerados como patrones, independientemente de que el servicio que prestan sean considerados de orden público, ya que en nuestra consideración, la especialidad del régimen jurídico de las sociedades Nacionales de Crédito no debe variar la naturaleza de la relación laboral con sus trabajadores, quedando estas como consecuencia, vinculadas a los efectos de la relación, en igualdad de condiciones que una persona física o moral.

4.3. LOS REPRESENTANTES DE LAS SOCIEDADES NACIONALES
DE CREDITO.

Para determinar que trabajadores asumen el carácter de representantes de las Sociedades, nos debemos remitir al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dispone:

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o -- administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

Es bastante clara la enumeración que se contiene en el artículo transcrito, lo cual nos lleva a considerar que -- asumen el carácter de representantes, los Directores Generales; los Subdirectores Generales; los Directores y Subdirectores adjuntos; los Directores y Subdirectores de División o -- de Area; los Gerentes y Subgerentes Generales de División o -- de Area; los Contadores Generales, los Contralores Generales y demás personas que ejerzan funciones de dirección, o de --

administración en las Sociedades Nacionales de Crédito, los cuales las obligarán en una forma directa, en sus relaciones con los trabajadores bancarios.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO PRIMERO

1. De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del trabajo T.I
Edit. Porrúa, S. A., México, 1974
p. 417.
2. De Buen Lozano, Néstor.-Derecho del trabajo T.I
Edit. Porrúa, S. A., México 1984,
p. 444
3. Alonso García, Manuel.- Curso de Derecho del trabajo
Edit. Ariel, Barcelona, 1975,
p. 321.
4. Alonso García, Manuel.- Ob. cit. p. 322.
5. Cabanellas, Guillermo.- Contrato de trabajo. Bibliográfica
Omeba, Editores Libreros, Buenos
Aires 1963, p. 532.
6. Briceño Ruiz, Alberto.- Derecho Individual de trabajo
HARLA, S. A. de C. V.
Colección de Textos Jurídicos Univer-
sitarios México, 1985; p. 597.

7. DE BUEN LOZANO, NESTOR Ob. cit. T.I. p. 518, citado a Planiol
8. DE BUEN LOZANO, NESTOR Ob. cit. p. 518, citando a Planiol
9. DE LA CUEVA MARIO Ob. T.I. p. 518, citando a Carnelutti
10. POZZO, JUAN DE Derecho del Trabajo, Ediar, S.A.
Editores, Buenos Aires, 1948, T.I.
p. 523.
11. CABANELLAS, GUILLERMO Ob. cit. T. I. p.
12. RAMIREZ GRONDA, JUAN D. El contrato de trabajo
Editorial Claridad
Buenos Aires, 1945, p. 198
13. KROTOSCHIN, ERNESTO Instituciones de Derecho al trabajo
Buenos Aires, 1947, T.I. p.p.171,172
14. FRAGA, GABINO Derecho Administrativo
Edit. Porrúa, S.A., 24a. Edic.
México, 1985, p. 137

15. FRAGA, GABINO Derecho Administrativo
Edit. Porrúa, S.A.
24a. Edic. México, 1985 p. 137
16. SERRA ROJAS, ANDRES Derecho Administrativo, Edt.
Porrúa, S.A., 11a. Edic. México
1982, p. 374.
17. BIELSA, RAFAEL Derecho Administrativo, La Ley, S.A.
6a. Edic., Buenos Aires
1964, p. 121.
18. IDEM Ob. cit. p. 122
19. MUÑOZ RAMON, ROBERTO Derecho del Trabajo T. II, Edit.
Porrúa, S.A., México 1983 p.p.
52-53.
20. HUECK, ALFRED. Ob. cit. p.p. 84,85.
21. DE LA CUEVA, MARIO Ob. cit. p. 85
22. MUÑOZ RAMON, ROBERTO Ob. cit. p. 54, citando al Dr.
Mario de la Cueva
23. CABALLENAS,
GUILLERMO Ob. cit. T I p. 118, citando a
Pérez Botija.
24. HUECK, ALFRED Ob. cit. p. 83
25. DE LA CUEVA, MARIO Ob. cit. p. 185.

26. POZZO, JUAN DE.- Ob. cit. T.I. p. 484
27. CABALLENAS, GUILLERMO Ob. cit. T. I. p. 346
28. CABALLENAS, GILLERMO ILIDEM
29. DE BUEN LOZANO, NESTOR Ob. cit. T.I. p. 458
- 30 DE BUEN LOZANO, NESTOR ILIDEM

CAPITULO SEGUNDO

MARCO JURIDICO DE LOS

TRABAJADORES BANCARIOS

1. ANTECEDENTES.

La relación laboral de los trabajadores bancarios ha sido regulada al margen de los preceptos constitucionales; se han creado ordenamientos especiales, carentes de fundamento jurídico en nuestra carta magna, para darles un tono de legalidad a dichas relaciones.

El régimen de ilegalidad al que han estado sujetos es tos trabajadores, parte de la decisión política del Presidente de la República, Lázaro Cárdenas, quien después de -- asumir el poder político, y encontrando una situación económica decauyente de nuestro país, trató por todos los medios a su alcance, de establecer, medidas político y económicas que impidieran la caída total de la economía nacional.

En el ámbito laboral, la situación también se presen taba caótica, por parte de los trabajadores se originaron movimientos de huelga para la defensa de sus precarios ingresos y a fin de que éstos alcanzaran mayor poder adquisiti vo. Los laudos que dictaban las juntas de conciliación y arbitraje, causaron estupor entre la clase empresarial.

En tales condiciones, el gobierno se vió obligado a evitar por todos los medios la sindicación de los trabajadores bancarios, ya que una huelga de las instituciones bancarias en esos momentos, originaría el caos casi total de la economía del país, y el mejor medio para lograrlo fue a través del reglamento bancario, el cual hacía nugatorio el ejercicio del derecho a la sindicación y como consecuencia lógica, el ejercicio del derecho de huelga consagrado en nuestra carta magna.

1.1. REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS
INSTITUCIONES DE CREDITO Y AUXILIARES DE 1937.

El día 29 de noviembre de 1937 fué publicado en el Diario Oficial de la Federación por el entonces presidente Lázaro Cárdenas, el Reglamento del Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, el cual sujetó a un régimen especial, carente de todo - fundamento constitucional, a la relación de trabajo de los empleados bancarios con las instituciones de crédito.

El fin primordial de esta reglamentación, fué como ya lo establecimos, evitar a toda costa, la agrupación - de los trabajadores bancarios a través de sindicatos para el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, para compensar en parte el despojo de este derecho, en el reglamento se establecieron prestaciones muy por encima de las que se otorgaban a los demás trabajadores, incluyendo un salario mínimo que equivale hasta en la actualidad, hasta un cincuenta por ciento más del salario mínimo general, disposición que se prescribió en el artículo 8°.

La jornada de trabajo semanal fue establecida en el artículo 9°, obligándose a los trabajadores a laborar hasta 42 horas a la semana, facultando a las Instituciones a distribuir las de acuerdo a sus necesidades, previa aprobación de la Comisión Nacional Bancaria.

Se estableció la facultad de las Instituciones de escoger y contratar libremente a los trabajadores, obligando las a celebrar contrato individual de trabajo con cada uno de sus empleados.

El reglamento reguló el contrato de aprendizaje, el cual debía celebrarse por un período no mayor de tres meses, y en el supuesto de que el aprendiz interesara a la Institución, éste asumiría el carácter de empleado, otorgándosele los consiguientes derechos y obligaciones.

A través del artículo 6°, se estableció la obligación de las Instituciones, de tomar y hacer del conocimiento de su personal, un escalafón en que éste quedará clasificado por categoría y antigüedad. En igual forma, se estableció en este precepto, la forma de reemplazar los cargos que --

quedaran vacantes, formulando reglas para tal efecto.

Se estableció que el salario de los trabajadores se
rían fijados y regulados por medio de tabuladores, de --
acuerdo a las necesidades particulares de las Institucion
es, debiendo ser sometidos a la aprobación de la Secre-
taría de Hacienda.

Se estableció el salario mínimo bancario, se reguló
el derecho a las vacaciones de los empleados, abarcando
períodos de 20 días para los trabajadores de uno o diez
años de servicio a las Instituciones; para los que contan
ban de diez a quince años de servicio, podrían disfrutar
de 25 días de vacaciones y, los trabajadores de quince -
años de servicio en adelante, se les otorgó un período -
vacacional de 30 días.

También se reglamentó como prestación social, el -
servicio médico quirúrgico, para el supuesto de que fuen
sen víctimas de enfermedades o accidentes no profesionan
les; en igual forma se estableció el derecho a la matern
idad, por el cual, las trabajadoras disfrutaban de un
mes de descanso antes del alumbramiento, percibiendo in

tegramente su salario, y, cuarenta y cinco días después del nacimiento, también con salario pagado.

Como otro punto importante contenido en este Reglamento, es el hecho de que en el mismo se reguló el derecho de los trabajadores a la participación de utilidades, obteniendo como gratificación, el importe de un --mes de salario como mínimo, para los que hayan trabajado un año completo.

Como otro beneficio de los trabajadores bancarios, encontramos la pensión vitalicia de retiro, a la cual, tenían derecho los trabajadores que contaban con 60 años de edad; facultándose a las Instituciones para imponerla, en el supuesto de que los trabajadores no pudieran desempeñar eficazmente sus labores.

Como cuestiones contradictorias, podemos encontrar que en el artículo 19 se estableció que los contratos --debían contener el lugar de trabajo del empleado, especificando que de ese lugar no podrían ser removidos sin su consentimiento otorgado por escrito; y, en el artículo 20, se facultó a las Instituciones a remover libre--

mente a sus trabajadores de acuerdo a sus necesidades y grado de confianza que tuvieran con cada uno de ellos.

En franca violación a los preceptos consagrados en nuestra carta magna, en el sentido de que nadie podrá - ser juzgado por tribunales especiales, se creó a la Comisión Nacional Bancaria como la autoridad competente - para resolver los conflictos entre las Instituciones -- con sus trabajadores, o por interpretación de ese reglamento, y para el caso de existir inconformidad de los - trabajadores con el laudo dictado por la Secretaría de Hacienda a través de esta Comisión, podrían recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para ventilarse la cuestión en forma ordinaria.

También dicha disposición se encuentra en franca oposición con lo prescrito por la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, que establece como única autoridad competente para la solución de los conflictos de trabajo, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.2. REGLAMENTO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES
DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE 1953.

El 30 de diciembre de 1953, siendo Presidente de -
la República el Sr. Adolfo Ruz Cortínez, entró en vi--
gor el Reglamento de los Empleados de las Instituciones
de Crédito y Organizaciones Auxiliares, habiendo sido -
abrogado el Reglamento expedido por el Presidente Cárde-
nas.

Básicamente encontramos que el Reglamento es casi
idéntico a su antecesor, contando con una más avanzada
técnica legislativa.

Queremos hacer patente nuestro punto de vista res-
pecto a la inconstitucionalidad de ambos reglamentos, -
ya que estos fueron expedidos por el poder ejecutivo --
quien no cuenta, ni contaba en su momento con facultades
para efectuar dicha expedición. En efecto, el único --
facultado para dictar leyes sobre trabajo es el Congre-
so de la Unión, facultad indelegable prescrita en el --
proemio del artículo 123 constitucional.

Aunado a lo anterior, encontramos que la base jurí-
dica en donde se pretendió fundar la expedición de estos
reglamentos, no confieren facultades al Ejecutivo Fede-
ral para expedir o dictar leyes del trabajo, ya que el
artículo 89 Constitucional en su fracción I, sólo auto-
riza al Presidente de la República para "promulgar y -
ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión,-
proveyendo en la esfera administrativa a su exacta ob--
servancia".

En base a estas consideraciones, no queremos acep-
tar el Reglamento de 1953 haya abrogado el Reglamento de
1937, ya que si esto existió dentro de la nada jurídica,
no se puede, por consiguiente, abrogar algo que no exis-
te ni existió jurídicamente.

En el Reglamento de 1953, encontramos que el perso-
nal es clasificado como permanente, temporal y eventual.

Se modificó la jornada semanal de cuarenta y dos -
horas, a cuarenta horas, facultándose en igual forma a

las Instituciones para adecuarlas de acuerdo a sus necesidades.

A diferencia del Reglamento de 1937, se estableció la posibilidad de trabajo extraordinario, el cual no podía exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. En el texto del artículo 10 del ordenamiento primeramente referido, se garantizó que los empleados no serían obligados a trabajar tiempo extraordinario.

La pensión vitalicia de retiro se ve modificada; este derecho lo podrán ejercer los trabajadores con 55 años de edad y 35 años de servicio, o bien, los trabajadores de 60 años de edad, cualquiera que fuese su antigüedad.

Se estableció la posibilidad de préstamos a corto plazo, el que las instituciones adquirieran productos a bajo precio para beneficio de sus empleados, además un subsidio mensual por concepto de renta.

2. LEGISLACION ACTUAL.

2.1. ARTICULO 123, FRACCION XIII-BIS, DEL APARTADO "B"
DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.

Con fecha 17 de noviembre de 1982, se publicó en el Diario Oficial, un decreto que adiciona del artículo 123 Constitucional, en su Apartado "B", con una fracción XIII Bis; este decreto se publicó como consecuencia del que - estableció la Nacionalización de la Banca Privada.

El citado decreto, en su artículo cuarto establece:

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, regirán sus relaciones laborales
con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente A--
partado.

XIV-----

Con ésta adición al citado precepto Constitucional, se pretendió nuevamente establecer en una forma legal, - el régimen jurídico al que estarán sujetos los trabajadores bancarios.

Por su parte, el artículo 28 de nuestra Carta Magna también sufrió una adición en su párrafo quinto con el - citado decreto; con ésta adición se dió vida a la monopolización del Estado para la prestación del servicio de -- banca y crédito. El artículo primero del referido decreto adicionó el artículo 28 en los siguientes términos:

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 aquellas en apoyo de las políticas de desarrollo nacional. El servicio público de banca y crédito no será objeto de concesión a particulares.

Nos cabe hacer especial mención, del hecho de que - en estos preceptos no quedó establecido que instituciones estarían sujetas al régimen establecido en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que rige las relaciones - del Estado con sus trabajadores y en una forma por demás - carente de técnicas jurídico legislativa, se nos remite de la frac. XIII-Bis el artículo 28 constitucional, a fin de determinar que instituciones quedarán bajo su imperio, sin que logremos identificar a éstas concretamente.

Por otra parte, en el proemio del apartado "B" del artículo 123 Constitucional en forma por demás clara y -- precisa, se establece la facultad de Congreso de la Unión para expedir leyes de trabajo que rijan entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, y por deducción lógica, encontramos que no tiene facultades para establecer un régimen especial pa-

ra los trabajadores bancarios, ya que éstos no se encuentran mencionados en el citado proemio, y mucho menos, se debió haberlos incluido al régimen de los trabajadores - burocráticos a través de la fracción XIII-Bis que se comenta. Aunado a lo anterior, y como lo hemos comentado con insistencia, los trabajadores bancarios no son trabajadores de los Poderes de la Unión, ni mucho menos, del Distrito Federal, por lo que estos deberán ser comprendidos como trabajadores sujetos al régimen laboral que -- prescribe el Apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Consideramos que dentro de este margen de "legalidad", llegaremos al extremo de aceptar la expedición de regimenes laborales de excepción de acuerdo a los intereses políticos en juego.

2.2. LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII-BIS DEL APARTADO "B" DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Una vez incluidos los trabajadores bancarios dentro del régimen laboral de los trabajadores al servicio del Estado, se hizo necesaria la expedición de una ley que reglamentará su relación de trabajo con las Sociedades Nacionales de Crédito, en tales condiciones con fecha 30 de diciembre de 1983 se publicó en el Diario Oficial la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis, del Apartado "B", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual, y a nuestro particular punto de vista, resulta innecesaria, ya que si en su forma por demás arbitraria se incluyó a los trabajadores bancarios en el régimen constitucional de los trabajadores burócratas, bien pudo haberse establecido que la relación laboral sería regida por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta Ley en lo general, mantiene vigentes las prestaciones que eran otorgadas a los trabajadores en los Reglamentos a que nos hemos referido con anterioridad

en ella, se establece que los trabajadores bancarios desempeñarán sus labores, en virtud del nombramiento que se les otorgue, según lo dispone el artículo 2°.

Clasifica en su artículo 3° a los trabajadores como de base y de confianza, haciendo una enunciación demasiado larga respecto a la categoría de los trabajadores de confianza.

Atentando el derecho de estabilidad en el empleo, - prescribe en su artículo 4°. que los trabajadores bancarios tendrán permanencia en el trabajo, después de cumplir doce meses de servicio; a diferencia de los trabajadores al Servicio del Estado, en cuya Ley Reglamentaria se establece la permanencia a los seis meses.

Se sujeta al régimen de seguridad social de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores, en el artículo 5°.

En cuanto a la percepción salarial de los trabajadores, continúan disfrutando como salario mínimo, el sala-

rio mínimo general, aumentado un 50%.

Se establecen los mismos períodos vacacionales contenidos en el Reglamento, con la salvedad de que se estatuyen reglas para ejercer ese derecho, incluyendo la prescripción del mismo, en un año, computado a partir - de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios.

Se estatuye el derecho de compensación de antigüedad de los trabajadores bancarios, identificándose este derecho con la prima de antigüedad regulada por la Ley Federal del Trabajo, diferenciándose con ésta, en virtud de que los trabajadores bancarios comenzarán a disfrutarla una vez cumplidos cinco años de servicio, recibiendo un incremento anual del 25% sobre el salario mínimo bancario mensual por cada cinco años de servicio, hasta llegar a los cuarenta.

El pago de este beneficio será cubierto proporcionalmente en forma quincenal (art. 12 frac. III), median

te el sistema de nómina utilizado, y formará parte -- del salario del trabajador, debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan.

Interpretando esta disposición, consideramos que el porcentaje anual sobre el salario mínimo bancario - se fraccionará entre doce, resultando la cantidad a - percibir el trabajador por este concepto en forma mensual, la que a su vez se dividirá entre dos, para obtener el pago quincenal a que tenga derecho.

Este beneficio lo estableció el Reglamento de 1953 en el artículo 44, el cual remitía a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 162 y 5° transitorio.

También se estatuyen en esta ley, al igual que en la Ley Federal del Trabajo y con algunas variantes, - las causas de suspensión, cese y terminación de los -- nombramientos. Respecto a estas causas, en su momento y en el capítulo correspondiente, serán analizadas.

Por último, se hace realidad el viejo anhelo de los trabajadores bancarios para poder agruparse en defensa - de sus derechos a través de sindicatos. Se les otorga - el Derecho a la Sindicación y por ende, el de poder ejercer en determinado momento, el derecho de huelga. En el artículo 23 de la Ley que se comenta, se autoriza la -- constitución de los sindicatos bancarios, obligándoles - a adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, "Única central reconocida para los efectos de esta ley", lo cual , en nuestra consideración, viene a limi-- tar nuevamente el ejercicio libre de este derecho, por - parte de los trabajadores.

2.3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIO DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Por disposición expresa del artículo 5°. de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis, del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la relación de trabajo entre -- las Sociedades Nacionales de Crédito y sus trabajadores será regulada en cuanto no exista oposición a la misma, por las normas contenidas en los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los - Trabajadores al Servicio del Estado.

La supletoriedad contenida en el párrafo primero - del citado artículo 5°. es limitativa y puede prestarse, en nuestra consideración, a dos diversas interpretaciones. Primeramente si realizamos una interpretación rígida podemos asentar que, a falta de disposición expresa o no prevista en los capítulos enunciados en el párrafo que antecede, se aplicarán supletoriamente las -- normas contenidas para tal efecto en la Ley Federal del

Trabajo, en el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del Orden Común, la costumbre, el uso, los -- principios generales del derecho y la equidad, única y - exclusivamente para las situaciones previstas en dichos títulos.

Efectuando una interpretación amplia de este precepto, indicaremos que en todas las situaciones no previstas por la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis, se aplicarán las disposiciones que para tal efecto se contengan en la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles etc., excepción hecha de las prescripciones contenidas en los títulos referidos del - citado artículo 5°.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo se aplicarán supletoriamente a las relaciones - de trabajo de las Sociedades Nacionales de Crédito y -- sus trabajadores. A este respecto nos permitimos remi-- tir a los comentarios vertidos en el punto 2.3 de este apartado, no sin antes dejar asentado que, la postura - que adoptamos en cuanto a supletoriedad, es la relativa a la interpretación amplia a que hemos hecho referencia.

CAPITULO TERCERO

**DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS
TRABAJADORES BANCARIOS**

1. ESTUDIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS

Como punto de partida de este capítulo, y a fin de estar en posibilidad de determinar los derechos y obligaciones que el trabajador bancario asume con la prestación de sus servicios, hemos de indicar primeramente -- que, frente al derecho u obligación de éste, se encuentra la obligación o el deber del patrón respectivamente.

Es necesario establecer que el concepto de obligación cuya acepción es eminentemente civilista, debe ser considerado en esta parte de nuestro estudio, toda vez que, si por una parte existen las obligaciones impuestas imperativamente por la ley a los patrones y como derechos mínimos para los trabajadores, también existen los derechos y obligaciones contraídos por las partes a través del contrato individual de trabajo, o bien, a través de la celebración de contratos colectivos; circunstancias a las que, algunos tratadistas tratan de -- aplicar al campo del derecho de las obligaciones civiles.

El antecedente más remoto del concepto de obligación lo encontramos en las Institutas de Justiniano, libro III, título XIII, según el cual obligatio est iuris vinculum quo necessitate adstringimur alicuius solvendae rei secundum nostrae civitatis iura, "La obligación es un vínculo de derecho, por el que somos constreñidos con la necesidad de pagar alguna cosa según las leyes de nuestra ciudad". (1).

Por su parte diversos tratadistas, tomando como base esta concepción, han otorgado diferentes definiciones de obligación, así, Planiol indica que, "la definición usual de la obligación es ésta: un vínculo de derecho por el cual una persona está sujeta para con otra a hacer o no hacer alguna cosa: "es una relación jurídica entre dos personas en virtud de la cual una de ellas -- llamada acreedor tiene derecho de exigir cierto hecho de otra que se llama deudor". (2).

Colin et. Capitant la definen diciendo que: "La obligación o derecho de crédito es un vínculo de dere--

cho entre dos personas, en virtud del cual el acreedor puede constreñir al deudor sea a pagarle una suma de dinero o entregarle una cosa, sea a ejecutar una prestación que puede consistir en hacer alguna cosa o en abstenerse de un acto determinado". "La obligación en una relación entre dos personas que se analiza en un poder conferido al acreedor respecto del deudor y que le permite sujetar a éste a una prestación ventajosa para --- aquel". (3).

Después de efectuar un análisis de las definiciones antes transcritas, el Dr. Manuel Borja Soriano nos otorga su definición de obligación en los siguientes -- términos: "obligación es la relación jurídica entre dos personas en virtud de la cual una de ellas llamada deudor, queda sujeta para con otra, llamada acreedor, a -- una abstención de carácter particular, que el acreedor puede exigir al deudor". (4).

Por nuestra parte y efectuando un somero análisis de estas definiciones, encontramos que ciertamente y como ya quedo asentado, frente al derecho de una persona existe otra persona que tiene la obligación de cumplir

o respetar ese derecho. En el campo del derecho del trabajo encontramos también obligaciones que contraen cada uno de los sujetos de la relación, bien sea a través de la celebración del contrato de trabajo, o bien, en el caso extremo, en la aceptación tácita de la prestación de la actividad laboral, sin existencia del acuerdo de voluntades traducido en el contrato de trabajo; en el primer supuesto, en el cual pudiera asemejarse o aplicarse la teoría de las obligaciones civiles, si existe un consenso de voluntades para el nacimiento de las obligaciones, sin embargo, en el supuesto caso de que las condiciones de trabajo sean menores o contrarias a las prescritas por la ley, éstas serán nulas, dejando sin efectos las estipulaciones ahí contenidas. En el segundo supuesto, encontramos que no existe ese consenso de voluntades, en cuyo caso, la relación de trabajo estará sujeta a las normas mínimas que prescribe el derecho del trabajo.

Estas ideas nos llevan a no aceptar la aplicación de la teoría civilista de las obligaciones al campo de las obligaciones del derecho del trabajo, porque en caso de aceptarla, estaríamos de acuerdo en que el origen de la obligación laboral, es el acuerdo de voluntades, circunstancias que como ha quedado precisado, deriva fundamentalmente de las normas contenidas en la Ley Laboral.

Primeramente y como correlativo de la obligación de prestar su actividad personal en favor de la Sociedad Nacional de Crédito está el derecho del trabajador de percibir un salario remunerador como contraprestación, el cual, por disposición expresa de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis, no deberá ser inferior al salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50%. Este derecho se encuentra regulado en el artículo 10 del citado ordenamiento.

Aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo a este respecto diremos que el salario deberá ser pagado en el lugar de la prestación de los servicios; deberá ser pagado directamente al trabajador en plazos que no podrán ser mayores de una semana para el trabajador que desempeñe un trabajo material, y de quince días para los demás trabajadores. También será pagado en días laborables, durante las horas de trabajo o inmediatamente -- después a su terminación.

Es de suma importancia dejar asentado el carácter preferencial de los salarios de los trabajadores sobre cualquier crédito, incluyendo los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que son a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes de

la Sociedad Nacional de Crédito.

Los descuentos a los salarios de los trabajadores se encuentran prohibidos por disposición expresa del artículo 13 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis, -- salvo que dichos descuentos se refieran al pago de pensiones alimenticias decretados por autoridad competente; pago de deudas contraídas con las Sociedades con motivo de anticipos de salario; pagos hechos por error o exceso al trabajador; en cuyo caso los descuentos no podrían ser mayores del 30% del excedente del salario mínimo general -- que rija en la zona respectiva.

También podrá descontarse del salario de los trabajadores por concepto de deudas contraídas derivadas de las prestaciones que establece la ley reglamentaria, en la inteligencia de que, tratándose de prestaciones económicas, no podrán ser superiores al 30% o al 40% mensual.

Podrá efectuarse descuento al salario, tratándose de deudas derivadas de préstamos del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de las entidades u organismos públicos o de las mismas Sociedades Nacionales de Crédito.

dito cuya finalidad sea la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda; en igual forma, en virtud de un crédito para adquisición de vivienda financiada por los organismos antes precisados.

En la fracción V del citado artículo 13, se dispone que también podrá descontarse del salario del trabajador, el pago de cuotas para la construcción y fomento de Sociedades Cooperativas o de cajas de ahorro previo consentimiento de los trabajadores, cuyo monto no será mayor al 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva.

Por último y respecto a los trabajadores sindicalizados a estos se les podrá efectuar descuentos a su salario en virtud del pago de cuotas sindicales que se prevengan en los estatutos de los sindicatos.

Derivado de la prestación de servicios, se ha implementado en beneficio de los trabajadores bancarios, un sistema de retribución, adicional a los salarios que perciban, en base a la antigüedad de estos con las Sociedades Nacionales de Crédito. Consideramos que este dere--

cho presenta semejanzas con el derecho de Antigüedad establecido en la Ley Federal del Trabajo, sólo que la diferencia estriba en la forma de pago, ya que en el supuesto contenido para los trabajadores bancarios se hará en partidas parciales; y, para los trabajadores en general, ésta opera al momento de concluir la relación laboral y con diversas condiciones para su nacimiento.

Se prevé en el artículo 14 de la Ley Reglamentaria, el derecho de los trabajadores de percibir como concepto de aguinaldo el equivalente de cuarenta días del último salario percibido en el año, por lo menos; el disfrute de este derecho está supeditado a que el trabajador haya prestado sus servicios por un año completo, en el supuesto de que no haya sido así, tendrá derecho a disfrutar el equivalente a la parte proporcional del tiempo trabajado. El aguinaldo deberá ser pagado antes del día 10 de diciembre de cada año.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- Por mandato del párrafo primero del artículo 15 de la Ley Reglamentaria, los trabajadores bancarios tienen derecho a recibir capa

citación y adiestramiento que les permita elevar su ni
vel de vida y productividad, de acuerdo a los progra--
mas que elaboren las instituciones y que sean previa--
mente aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de
Seguros.

Entendemos por capacitación el proceso de enseñanz
a-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conoc
cimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitud
es para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto
diferente al suyo.

Por adiestramiento, debemos entender el proceso de
enseñanza aprendizaje, orientado a dotar a una persona
de conocimientos, desarrollo de habilidades y adecuación
de actitudes para que alcance los objetivos de su pues
to de trabajo.

Dentro de una empresa y a fin de que esta cumpla
con sus diferentes objetivos, es menester que cada de-
partamento, cada área y a su vez, cada persona que ocup
a un cargo determinado, cumpla eficientemente las --

distintas tareas que deben realizar, a efecto de alcanzar esos objetivos.

Cuando ese grupo de personas o persona en lo individual no alcanza los objetivos de su cargo, en ocasiones es factible resolver el problema mediante un proceso de instrucción, orientado a satisfacer las deficiencias de esas personas, ese proceso de instrucción ha sido identificado por la ley como capacitación y adiestramiento.

Con el objeto de que pueda prestar sus servicios en la forma más adecuada, el trabajador tiene derecho a que el patrón le otorgue el material, los útiles e instrumentos de trabajo necesarios para tal fin, además, a que se le proporcione un lugar seguro para su guarda.

Los trabajadores bancarios tendrán derecho a un período anual de vacaciones, el cual puede variar de veinte, veinticinco o treinta días laborables, según hayan prestado sus servicios a la institución diez años de servicios en el primer supuesto, de diez a quince en el

segundo, y por último de quince en adelante. Los trabajadores que disfruten de este derecho, recibirán adicionalmente como prima vacacional, un 50% del salario correspondiente al número de días laborables que comprenda el período vacacional.

Además de los derechos aquí referidos, los trabajadores bancarios tienen derecho de disfrutar de los beneficios de Seguridad Social, así, de las diversas prestaciones económicas que se establecen en la Ley Reglamentaria.

2. ESTUDIO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

La obligación más importante que tiene el trabajador, derivada de la relación de trabajo en sí, es la prestación del servicio contratado en forma personal. Esta prestación deriva de la naturaleza misma de la relación de trabajo, toda vez que el objeto de ésta es la utilización del trabajo personal de un sujeto en beneficio - de otro. En tales condiciones, la obligación fundamental del trabajador bancario, derivada de la relación de trabajo existente con las Sociedades Nacionales de Crédito, es la prestación de una actividad personal en beneficio de éstas.

La determinación de la prestación del trabajo se - hace necesaria a fin de precisar los límites de esa prestación. Esta no puede ni debe ser absolutamente indeterminada o indeterminable, ni puede ser dejada al total arbitrio de una de las partes. Debe determinarse de antemano la prestación, al igual que la cantidad y calidad del trabajo a prestarse.

La determinación de la tarea, en cuanto a la canti

dad de trabajo a prestarse, especialmente en las labores a realizarse por períodos de tiempo, es indispensable para la aplicación de las leyes reguladoras de la jornada de trabajo, lo es así mismo, según la naturaleza y calidad de las tareas, en cuanto al cumplimiento de las normas de salubridad, seguridad e higiene para cada clase de trabajo. (5).

De lo anteriormente señalado concluimos que esta obligación de prestar el servicio personal contratado, deberá ser prestado personalmente por el trabajador, debiendo ser determinada previamente esa prestación en cuanto a cantidad y calidad, y no podrá ser variada unilateralmente por la Sociedad Nacional de Crédito esa prestación, la cual, también deberá ser otorgada en el tiempo y lugar convenidos.

Por último sólo nos cabe señalar que esta obligación es correlativa de la obligación del patrón de retribuir al trabajador por los servicios prestados, traduciendo esa retribución, en el pago del salario correspondiente.

Para determinar las demás obligaciones que asume el trabajador bancario por la prestación de sus servicios nuevamente tenemos que recurrir a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 134, establece las obligaciones de los trabajadores en general; estas obligaciones en nuestra consideración, si llegan a incumplirse podrán asumir en determinadas circunstancias, causales de despido del trabajador.

Como primer obligación contemplada en este precepto, es la relativa al cumplimiento, por parte del trabajador, de las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables, entendiéndose por tales, como aquellas que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El trabajador bancario también se encuentra obligado a observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen las Sociedades Nacionales de Crédito para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

De suma importancia es la obligación contenida en la fracción III del numeral en estudio, ya que -- obliga al trabajador a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo referente al trabajo.

Seremos omisos en señalar lo prescrito por la fracción IV, ya que esta obligación se encuentra contenida en el inicio de este apartado.

Se ha establecido en éste mismo apartado, que la obligación principal del trabajador es la de prestar -- su actividad en favor de la Sociedad y derivada de esta obligación, la fracción V prescribe la de notificar o -- avisar inmediatamente al patrón, salvo como fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan presentarse a trabajar.

Para desarrollar su actividad, el trabajador re--- quiere de los instrumentos necesarios, los cuales le -- son entregados por el patrón; como consecuencia lógica de esta situación, esta la obligación del trabajador -- de conservarlo en buen estado y a restituir los mate--- riales no usados; en todo caso no serán responsables --

del deterioro que éstos sufran por su uso, ni de deterioro o daño causado por caso fortuito o fuerza mayor y por la mala calidad o defectuosa construcción.

Con el objeto de que se mantenga la disciplina en el lugar de trabajo, lo cual redundará en beneficio tanto de la institución como del trabajador, la fracción VII nos prescribe la obligación de éste de observar buenas costumbres durante el servicio. Aun que el término de buenas costumbres en sí es vago, consideramos que la inobservancia de esta disposición alterará el orden en el -- trabajo, lo cual, en un momento determinado puede originar la cesación del trabajador en forma definitiva.

Para salvaguardar tanto la persona de los trabajadores así como los intereses del patrón por existir un siniestro o un riesgo de inminente peligro, se obliga al trabajador a prestar su auxilio para tal efecto. Consideramos que esa obligación debe ser efectuada, cuando no esté de por medio la vida misma del trabajador.

En igual forma se prescribe la obligación de los --

trabajadores de someterse a reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. Estos reconocimientos medicos deben estar previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la Sociedad.

A fin de no contagiar de las enfermedades que padecen los trabajadores a sus compañeros, es obligación de éstos el poner en conocimiento del patrón de dichas enfermedades, tan pronto como tenga conocimiento de ellas. Presentándose esta circunstancia, opera la suspensión de la relación laboral, tal y como lo veremos ampliamente en el capítulo cuarto de este estudio.

Es necesario que los trabajadores comuniquen al patrón o sus representantes, en los términos de la fracción XII del artículo 134, las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo. Esta hipótesis aquí prevista es sumamente genérica al referir a las "deficiencias", ya que no especifica a que tipo de deficiencias, así podemos encontrar, deficiencias en el desempeño de -

las actividades de sus compañeros, deficiencias en equipo que sea operado por estos, deficiencias en la cons--
trucción de la localidad en que presten sus servicios,
deficiencias en el material utilizado en el desarrollo
de su actividad, etc.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO TERCERO

1. BORJA SORIANO, MANUEL Teoría General de las obligaciones
T.I., Editorial Porrúa, S.A., Méxi
co 1971, p. 79.
2. BORJA SORIANO, MANUEL Ob. cit., p. 80, citando a Planiol,
Traité Elémentaire de Droit. Civil
I. II., núm. 156.
3. BORJA SORIANO, MANUEL Ob. cit., p. 80, citando a Colin
et Capitant, Cours Elémentaire de
Droit. Civil Franc, arse, entierement
refondu et mis a jour par Julliot de
la Morandiere, I. II. núm. 4.
4. BORJA SORIANO, MANUEL Ob. cit. p. 81
5. POZZO, JUAN D. Derecho del trabajo, Ediar S.A., Edi
tores, Buenos Aires, 1948, p. 587.

CAPITULO CUARTO

CAUSAS DE SUSPENSION Y TERMINACION

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

1. SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION

DEL TRABAJO BANCARIO

1.1.- DEFINICION DE SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

SUSPENSION: Acción y efecto de suspender: suspensión de empleo, de garantía política, de diarios, de las sesiones. (1).

Partiendo de esta definición gramatical, podemos indicar que la suspensión entraña la interrupción temporal de una actividad, un derecho, un espectáculo, etc. Ahora bien, aplicada a la esfera jurídica, la suspensión contempla la interrupción temporal de la obligación del trabajador de prestar sus servicios al patrón, y por consiguiente, en la cesación temporal de la obligación de éste respecto al pago del salario al trabajador.

En la doctrina encontramos diferentes definiciones de ésta institución, así, el tratadista español Manuel Alonso García manifiesta que: "La suspensión entraña la cesación temporal de los efectos constitutivos o definidores de la relación, es decir, la cesación de la prestación del servicio acordado y del salario o retribución correspondiente." (2)

Por su parte, el Dr. Mario De la Cueva manifiesta que la suspensión se encuentra muy ligada a la idea de -- la estabilidad en el trabajo, ya que en su concepto, el fin que persigue esta Institución, es la defensa del trabajador contra circunstancias que en determinado momento pueden crear la disolución de las relaciones laborales. El Dr. De la Cueva la conceptúa diciendo: "la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una Institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrono cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su -- trabajo." (3).

Guillermo Cabanellas al abordar este tema indica que "si por suspender se entiende detener o parar una -- acción u obra la suspensión del contrato de trabajo es la paralización durante cierto lapso, del principal efecto del contrato laboral, la prestación de los servicios." (4).

Como notas características de esta Institución y tomando como base lo antes manifestado, podemos aseve-

rar en primer término, que la suspensión de la relación individual de trabajo tiene como fin u objeto principal, el mantener vigente la relación laboral mientras no desaparezca la causa que le da origen; es decir, mientras el trabajador se encuentre imposibilitado para cumplir con su obligación de prestar el trabajo, los efectos de la relación en sí, se suspenderán hasta que desaparezca dicha imposibilidad, tanto para éste, como para el patrón.

Como otra característica de ésta Institución podemos mencionar su carácter temporal. Ciertamente, como se precisó al inicio de éste capítulo, la suspensión engendra la cesación temporal de una actividad o un derecho, siendo esta circunstancia nota esencial de la institución, ya que en el supuesto caso de que la suspensión no tuviera el carácter de temporal, asumiría el carácter de definitiva, convirtiéndose entonces en una terminación de la relación laboral.

También esta institución tiene como efecto principal por el lado del trabajador, el suspender temporalmente la prestación del trabajo, y por otra parte del -

patrón, consecuentemente, el pago de la retribución debida por la actividad prestada, es decir, el pago de salario.

Por último y como consecuencia lógica de la desaparición de la causa que dió origen a la suspensión, es el hecho de que los efectos de la relación laboral vuelvan a reanudarse, es decir, la prestación del trabajo se activa otra vez, en este sentido la obligación del trabajador de reintegrarse a laborar, y la responsabilidad del patrón de pagos de salario.

Manuel Alonso García hace una diferenciación de la suspensión dividiéndola en diferentes tipos; en primer término la diferencia en relación al número de sujetos a que afecta y así habla de suspensión individual como aquella que se da cuando la suspensión lo es de una o más relaciones de las que es sujeto el mismo empresario siempre que el motivo determinante de la suspensión, no haya sido único para todos ellos ; también dentro de esta clase, habla de suspensión colectiva y manifiesta que es aquella que se produce en los casos en que, afectando la suspensión a todos o gran parte de

los trabajadores de una misma empresa, es idéntica y una la causa determinante de la suspensión eptodos los interesados.

Como segundo tipo o clase de suspensión la divide en relación a su origen y dice que es aquella que tiene su origen en aquellos casos en las que la ley establece la suspensión preceptiva y a título, en realidad, de efecto, producida una causa normativamente originaria de la suspensión, hablando en tal supuesto de la suspensión de Origen Legal. Manifiesta que por su origen, la suspensión puede ser pactada, cuando esta emana del acuerdo de voluntades de las partes, pudiendo manifestarse dicho pacto - directa o indirectamente, en el primer caso, como producto de las mismas voluntades de los sujetos , y en el segundo supuesto, como cláusula de obligada observancia en los casos en que, mediante un convenio colectivo las respectivas representaciones profesionales han establecido como motivos de la suspensión los determinados por la concurrencia de ciertos hechos .

Como tercer y última clase de suspensión, este tratadista las divide por Causas Determinantes, ya sean

dependientes de la voluntad de los sujetos de la relación, o bien, independiente de la voluntad de los mismos. En el primer supuesto lo subdivide según que el factor determinante sea la voluntad del trabajador, derivada de una sanción disciplinaria, de la ocupación de un cargo público (servicio civil), del matrimonio de la mujer trabajadora, o bien de la huelga. También subdivide de este supuesto según el factor determinante emane de la voluntad del empresario y pone por ejemplo el cierre del centro del trabajo por orden de la autoridad laboral y por el cierre decretado por el patrono, o lockout. Por último, lo subdivide según el factor determinante emane de la voluntad conjunta del empleado y del trabajador, aún cuando haya mediado petición de parte.

Respecto del segundo supuesto de esta última clase, es decir, independiente de la voluntad de los sujetos, pone como ejemplos a la enfermedad del trabajador, al alumbramiento en el caso de la mujer trabajadora, al accidente de trabajo, al cumplimiento del servicio militar del trabajador y a la fuerza mayor. (5).

1.2. CAUSAS DE SUSPENSION.

De las definiciones que se dan a esta Institución podemos indicar que las causas de suspensión de los efectos del nombramiento son aquellos hechos que, al originarse, impiden con un carácter temporal, la realización y cumplimiento de ciertos deberes y obligaciones, tanto del patrón, en este caso de las Sociedades Nacionales de Crédito, como del trabajador o empleado bancario.

Tomando como base las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en esta materia el legislador plasmó en la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, las causas que originan la suspensión temporal de los efectos del nombramiento, esta Institución se encuentra regulada en el artículo 19 del Capítulo Cuarto de la citada Ley.

Al efecto, el referido numeral establece:

Artículo 19.- 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 para 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 aquel.

IV.- El arresto del trabajador.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desem

peño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 frac. III, de la misma constitución; y

VI.- La falta de los requisitos o documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador.

Al referirnos a las características esenciales - de la suspensión en general, se precisó que una de -- ellas es la suspensión del pago del salario por parte del patrono; ahora bien, de la lectura de este precepto de desprender tres hipótesis que vienen a variar -- los principios estatuidos en la doctrina y en la legislación en lo referente al pago del salario, al presentarse o generarse cualquiera de dichas causas que se - contienen en las fracciones I y II del numeral antes - transcrito y que obligan a las Sociedades Nacionales - de Crédito a su pago en beneficio del trabajador.

Decimos que esta disposición varía los principios doctrinarios y los contenidos en la legislación, tomano

do en consideración que en las legislaciones que han regido la relación laboral de los trabajadores en general en nuestro país, no se contempló esta obligación por parte del patrón, y en igual forma, tampoco se contempla en la legislación vigente (Ley Federal del Trabajo), por lo que consideramos que esta disposición de pagar el salario al trabajador al presentarse alguna de estas causas de suspensión, se deriva de las disposiciones contenidas en el Reglamento del Trabajo que rigió las relaciones laborales hasta el momento de entrar en vigor la Ley Reglamentaria que ahora la regula, concretamente del contenido del artículo 23, inciso b), punto No. 2, que a la letra establece:

Artículo 23.- Las Instituciones y Organizaciones de conformidad con el convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, están obligadas, mientras dicho convenio subsista a proporcionar a sus empleados en servicio y pensionados, así como a los familiares de unos y otros, en substitución de dicho Instituto, las prestaciones siguientes:

a).- -----

1).- -----

2).- -----

b).- En caso de enfermedad no profesional o de accidente que no sea de trabajo:

1).- -----

2).- Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo incapacitan al empleado para laborar, éste recibirá durante la incapacidad, su sueldo íntegro durante el plazo máximo de 52 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial, o acontezca su fallecimiento.

Como podrá apreciarse, se contiene en este precepto la obligación de la Institución de pagar el salario al trabajador durante el tiempo en que se encuentre incapacitado para prestar su actividad, con la única salvedad de que esta obligación se contempla como una prestación de carácter social, derivada del convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, y no como una disposición derivada de una causa de suspensión de los efectos de la relación laboral, ya que concretamente el Reglamento a que nos hemos referido no regula ésta Institución.

A continuación haremos un análisis de las causas de suspensión contenidas en el artículo 19 de la Ley:

FRACCION I:

ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR.

Como primer causa de suspensión de los efectos - del nombramiento, la Ley, como ya lo indicamos con anterioridad, y tomando como base la Ley Federal del Trabajo, estableció la enfermedad contagiosa del trabajador.

Previamente consideramos necesario precisar que se entiende como enfermedad contagiosa y al efecto tenemos que ENFERMEDAD, es la "Alteración de la salud; - es "una anomalía en el funcionamiento"; "en medicina se llama enfermedad a una afección bien definida, - ya sea por su causa cuando ésta es conocida (la mayoría de las enfermedades infecciosas, de las enfermedades orgánicas, de las enfermedades provocadas por intoxicación, etc.), ya sea, cuando la causa es desconocida, por manifestaciones semejantes que crean una entidad clínica (la diabetes, ciertas enfermedades del corazón, de los nervios o mentales)". (6).

Por CONTAGIO se entiende la "transmisión de una enfermedad por contacto inmediato o mediato: el contagio de la peste es muy rápido". (7).

En base a lo antes manifestado, podemos indicar que la enfermedad contagiosa, es toda alteración de la salud que afecta a un trabajador (para efectos de definición legal), y que se transmite por un contacto inmediato o mediato.

De la lectura de esta fracción, tenemos que el legislador no preciso que la enfermedad que padece el trabajador lo imposibilite, o no, físicamente, de -- prestar sus servicios al patrón, por lo que deducimos que el fin que persigue esta causa, es la necesidad -- de proteger o preservar la salud de los trabajadores que prestan sus servicios a la Institución.

Ciertamente, el legislador al estatuir esta causa, no pretendió dar protección al trabajador afectado por una enfermedad contagiosa, en virtud de encontrarse incapacitado físicamente de prestar sus servi-

cios a la Institución, sino que, como ya lo hemos indicado, el fin que persigue es la salvaguarda de la salud de los trabajadores ante la necesidad de evitar un contagio generalizado.

Ahora bien, supongamos que el trabajador que se ve afectado por una enfermedad contagiosa, omite hacerlo del conocimiento de la Institución, provocando con su conducta el contagio de otros trabajadores. Dentro de las disposiciones que regulan esta figura en la legislación reglamentaria de la fracción XIII-Bis, no se establece obligación alguna del trabajador en notificar de dicha circunstancia a la Institución, por lo que tenemos que recurrir en forma supletoria a la Ley Federal del Trabajo, la cual, en su artículo 134 establece en la fracción XI, la obligación del trabajador de hacer del conocimiento del patrón (en este caso de la Institución), las enfermedades contagiosas que padezca, -- tan pronto tenga conocimientos de dicha afección.

Si el trabajador a sabiendas que padece dicha enfermedad omite notificarlo a la Institución, asume una

conducta contraria a la rectitud de obrar, incurriendo por tal motivo en una falta de probidad prevista en la fracción I del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, pudiendo ésta por ende, cesar los efectos del nombramiento sin responsabilidad alguna en su contra.

Volvemos a hacer patente la obligación de la Institución, de pagar el salario al trabajador al presentarse esta causa de suspensión; pero, plantemos el caso de que, el patrón omite efectuar el pago del salario al trabajador durante el tiempo que dure esta causa imputable a la Institución.

FRACCION II.

INCAPACIDAD TEMPORAL OCACIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYAN UN RIESGO DE TRABAJO.

Esta hipótesis se encuentra prevista en la fracción II del artículo 19 de la Ley, la cual, al contrario de la contenida en la fracción I, esta encaminada a proteger al trabajador que se encuentra imposibilitado físicamente, para prestar sus servicios a la Institución.

También en esta hipótesis, existe la obligación de la Institución, de pagar el salario al trabajador, durante el tiempo que dure suspendida la relación laboral.

Para determinar lo que debe entenderse por accidente o enfermedad de trabajo que no constituya un -- riesgo de trabajo, debemos remitirnos nuevamente a la Ley Federal del Trabajo, concretamente al artículo 473, el cual establece que los "riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los -- trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo"; en la Ley Federal no encontramos una disposición que nos precisa lo que debe entenderse por riesgo natural, por lo que, interpretando a contrario sensu la definición de riesgo de trabajo antes transcrita, podemos indicar que los riesgos naturales, son aquellos accidentes o enfermedades a la que están expuestos los -- trabajadores fuera del ejercicio de su trabajo y que lo imposibilita física o mentalmente, a desarrollar -- su trabajo.

Sin embargo, por lo que respecta a la incapaci-

dad temporal, la Ley Federal del Trabajo la define en su artículo 478 en la forma siguiente:

Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

FRACCION III.

PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.

Como tercer causa de la suspensión de los efectos del nombramiento, tenemos el hecho de que el trabajador se encuentre imposibilitado de prestar su actividad al patrón, en virtud de encontrarse privado de su libertad corporal. A este respecto, podemos indicar que a la pena privativa de la libertad se le puede apreciar en dos aspectos, ya sea como prisión preventiva, o bien, como prisión sancionadora.

Entendemos como prisión preventiva, aquella en virtud de la cual el sujeto se encuentra privado de -

su libertad personal con motivo de estarse siguiendo en su contra un proceso, el cual, todavía no se ha dictado sentencia condenatoria, previniendo que el sujeto no se evada de la sentencia penal.

La prisión preventiva se inicia desde el momento en que el trabajador (presunto responsable), es aprehendido por la comisión de un delito, hasta el momento en que el juez dicta sentencia definitiva, ya sea condenatoria o absolutoria.

Podemos concluir a este respecto, que la prisión preventiva suspende los efectos del nombramiento, tomando en consideración la imposibilidad del trabajador de prestar sus servicios a la Sociedad Nacional de Crédito.

Como caso de excepción en cuanto a la obligación de las Sociedades de pagar el salario al trabajador, la encontramos prevista en la fracción que se comenta, situación que ya había sido prevista en la Ley Federal del Trabajo, como una razón de equidad. Esta obligación se deriva del hecho de que el trabajador se encuentre sujeto a proceso, como consecuencia de haber cometido un delito en defensa de

los intereses de las Sociedades o Instituciones de --
Crédito, las cuales efectuarán su pago por todo el --
tiempo en que el trabajador hubiese dejado de perci--
bir su salario.

FRACCION IV.

ARRESTO DEL TRABAJADOR.

Otra causa por la que se suspenden los efectos -
del nombramiento es el hecho de que el trabajador se -
encuentre imposibilitado de prestar su trabajo o desa-
rrollar sus actividades por haber sido arrestado, lo --
que trae como consecuencia la suspensión de la obliga-
ción de la Sociedad, de pagar salario.

A diferencia de la prisión preventiva, el arres-
to es la detención temporal impuesta al trabajador, --
por una autoridad administrativa o judicial, por la co
misión de una infracción a los reglamentos gubernati--
vos o de policía.

FRACCION V.

CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS Y DESEMPEÑO DE LOS CARGOS MENCIONADOS EN EL ARTICULO 5° DE LA CONSTITUCION.

Como otra causa de suspensión de la obligación de prestar el trabajo y la de pagar la retribución de bida, encontramos el caso en que el trabajador sea de signado para desempeñar un cargo de elección popular, un cargo concejil, o bien, para cumplir con el servi cio de las armas o el de los jurados.

Si bien como principio constitucional traducido en una garantía individual de libertad, se establece que nadie puede ser obligado a prestar un trabajo per sonal sin la justa retribución y sin su consentimiento, también es cierto que nuestra Carga Magna estatuye que las garantías individuales que ella consagra, sólo podrán restringirse o suspenderse en los caso y con las condiciones que al efecto establece, por tal motivo, en el caso que nos ocupa, en el artículo 5° Constitucional se establece la obligación de todo mexicano de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, del desempeño de los cargos concejiles y

elección popular, directa o indirecta, circunstancia que, a fin de que el trabajador no sufra menoscabo o pérdida de su trabajo mientras se encuentra cumpliendo con esta obligación, la Ley establece la obligación de suspender temporalmente la relación laboral.

Por otra parte, la fracción III del artículo 31 Constitucional consigna como deber de todos los mexicanos, el "alistarse, y servir en la guardia nacional, - conforme a la Ley Organica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, -- los derechos e intereses de la patria, así como la -- tranquilidad y el orden interior".

A fin de dar oportunidad a los trabajadores para cumplir con este deber, la Ley en su fracción V del artículo 19 prevé la suspensión de la relación, por todo el tiempo necesario para el desempeño de esas funciones.

FRACCION VI.

LA FALTA DE LOS REQUISITOS O DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS

LEYES Y REGLAMENTOS, NECESARIOS PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO, CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRABAJADOR.

Esta es la última causa de suspensión contemplada en el artículo que se comenta, la cual, consideramos que en el supuesto caso de que la falta de requisitos o documentos, no sea imputable al trabajador, no operará la retención del pago de salario, esto haciendo una interpretación a contrario sensu de esta disposición, por lo que el patrón (Sociedad Nacional de Crédito), se verá en la imperiosa necesidad de efectuar el pago de salario al trabajador, aún cuando este no preste sus servicios y durante todo el tiempo en que dure esta causa.

1.3. DURACION DE LA SUSPENSION.

La Ley Reglamentaria omitió establecer reglas sobre la forma en que surtirán efectos las causas de suspensión, por lo que debemos remitirnos nuevamente a la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, para determinar en cada uno de los casos, de que momento a que momento durarán las causas de suspensión.

Por lo que respecta a la fracción I, referente a la enfermedad contagiosa del trabajador, dispone - la fracción I del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo que esta surtirá efectos "desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad -- contagiosa...", hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Hemos manifestado con anterioridad, que en virtud del convenio de subrogación celebrado entre las Sociedades Nacionales de Crédito con el Instituto Mexicano del Seguro Social, la asistencia médica-quirúrgica de los trabajadores bancarios corre a cargo de las primeras; en tal caso, la causa de suspensión abarcará hasta el vencimiento de la última incapacidad que le sea extendida por el médico o encargado - de otorgar dicha asistencia a cargo de la Institución, y toda vez que la Ley Reglamentaria dispone en su artículo 17 de que los trabajadores bancarios gozarán de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, la suspensión abarcará hasta por un período máximo de dos años, de conformidad con los artículos - 99 y 100 del citado ordenamiento legal.

En el supuesto de que la causa de suspensión se origine por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, esta surtirá efectos desde el momento en que aparezca la incapacidad para prestar el trabajo, hasta el momento en que ésta cese, y por un tiempo máximo de dos años, tal y como lo establece la fracción I -- del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 99 y 100 de la Ley del Seguro Social.

Nos toca abordar el supuesto de la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absoluta. Hemos precisado que la prisión preventiva se -- inicia desde que el presunto responsable es aprehendido y hasta el momento en que el juez dicta sentencia, bien sea condenatoria o absolutoria. Ahora bien, la fracción II del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo establece que esta causa de suspensión surtirá - efectos, "desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que causa ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el

el arresto".

Pues bien, práctica común del Órgano auxiliar de la autoridad judicial, llámese policía judicial, es el hecho de que al detener a un individuo por la supuesta comisión de un delito, lo mantiene incomunicado por todo el tiempo que estime pertinente para deslindar su "responsabilidad", o bien, obtener la aceptación de su culpabilidad mediante una confesión forzada. Durante - todo este tiempo el trabajador está imposibilitado de notificar su detención al patrón (Sociedad Nacional de Crédito), encontrándose por lo tanto desprotegido y -- con la posibilidad de una rescisión de contrato en su contra, ya que aún no opera la causa de suspensión en su favor, toda vez que en ésta etapa no se encuentra a - disposición de la autoridad judicial.

Posteriormente es puesto a disposición del Mi-- nisterio Público, el cual, dentro de los términos legales; efectúa su consignación al juez correspondien-- te.

Nótese que hasta este momento, en que el presun

to responsable es puesto a disposición del juez, no ha operado en estricto sentido la causa de suspensión, ya que durante todo ese lapso no ha estado a disposición de la autoridad judicial.

En este supuesto que hemos planteado, nos cabe preguntar, si es justo o no, de que las Sociedades Nacionales de Crédito procedan a recindir la relación laboral por faltas injustificadas del trabajador; ya que legalmente es procedente, partiendo - del momento en que el trabajador es detenido, hasta el momento en que es puesto a disposición del juez de la causa, período que puede abarcar hasta más de 15 días.

Consideramos que esto sería una aberración, - por lo que sería justo que ésta causa de suspensión surta efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar a disposición del Ministerio Público, ya que estando a disposición de la Policía Judicial, es cosa menos que imposible.

Otra hipótesis que puede surgir en esta causa de suspensión, es el hecho de que el trabajador ob-

tenga su libertad causalional, por lo que se ha planteado que si al presentarse esta, el trabajador se encuentra obligado a reanudar con la prestación de su actividad, y si el patrón se encuentra en la obligación de restituirlo. Euquerio Guerrero manifiesta en relación a este problema que, "la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha estudiado el problema para llegar a concluir que, no por disfrutar de libertad causalional el trabajador cambia su situación laboral, sino que, la presunción de culpabilidad que señala el auto de formal prisión y los reiterados permisos que habfan de solicitar al patrón para estarse presentando ante su juzgador, son causas suficientes para que el patrón no este obligado a recibir al trabajador mientras no se haya dictado sentencia definitiva, y esta sea absolutoria".(8).

Interpretando en sentido contrario este criterio, podemos afirmar que, si el patrón no se encuentra obligado a recibir al trabajador, por consiguiente, éste tampoco se encuentra obligado a reiniciar sus labores.

En lo referente al arresto del trabajador la -- fracción II del artículo 43 de la Ley Federal del Tra-

bajo, indica que la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad administrativa, hasta - el momento en que concluya el arresto.

En cuanto a la causa de suspensión contenida - en la fracción V de la Ley Reglamentaria, esta opera desde el momento o la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años.

La Ley del Trabajo prescribe que, en el caso de suspensión por falta de requisitos o documentos exigidos por las leyes y reglamentos, esta causa surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

1.4. TERMINOS DE LA SUSPENSION.

Al concluir las causas de suspensión, el trabajador se ve necesariamente obligado a reintegrarse a

su trabajo, pero en que término. La Ley Reglamentaria no lo reguló, por lo que es preciso remitirnos a las reglas que a este respecto establece la Ley Federal -- del Trabajo en su artículo 45, así tenemos que, en los supuestos contenidos en las fracciones I, II, IV y VI del artículo 19 de la Ley Reglamentaria, el trabajador se encuentra obligado a regresar a su trabajo, "al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la -- suspensión".

En los supuestos estatuidos en las fracciones III y V del artículo 19 del citado cuerpo legal, se -- prescribe la obligación del trabajador de regresar a -- su trabajo, "dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión".

2. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.1. DEFINICION DE TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Un tema muy controvertido en la doctrina, es el relacionado con la terminación de las relaciones de trabajo, ya que hasta la fecha no se ha logrado establecer una acepción unica, que sea aceptada por los tratadistas respecto a esta figura jurídica.

Manuel Alonso García identifica esta figura jurídica como extinción de la relación laboral; y manifiesta que la extinción es "la cesación definitiva de los efectos de la relación, motivada por una causa independiente de la voluntad de las partes o por un acto dependiente de dicha voluntad". (9).

El tratadista español clasifica en dos aspectos la extinción de la relación laboral: A) Independiente de la voluntad de las partes; y B) Dependientes de la voluntad de estos ya sea unilateral o conjunta. En el primer caso, indica que la extinción puede ser de carácter objetivo, en la medida en que se manifiesta o presenta co

mo un hecho externo a los sujetos de la relación laboral, así, la mayor y la cesación definitiva de la industria o actividad.

También en éste primer caso establece que la extinción puede ser de carácter subjetivo, en la medida en que las causas que la originan, "afectan a los sujetos del contrato en sus personas, y por hechos que no esta en su voluntad evitar o no".(10 Idem).

En el segundo caso, efectúa su diferenciación según su naturaleza, y así habla de terminación objetiva, - en la que se contienen las causas que, habiendo sido pactadas por las partes, su realización posterior descansa en hechos de índole objetiva, así, el cumplimiento del -- plazo, la conclusión de la obra o servicio y las "válidamente consignadas en el contrato, en cuanto de su realización no dispongan los sujetos".

Por último y dentro de esta clasificación, indica que la terminación puede ser subjetiva, incluyendo como - tales "aquellas causas que sólo son dependientes de la voluntad de los sujetos" o de uno sólo "sino que, además, -

éstos pueden disponer de las mismas en cualquier momento, ejecutando el hecho o hechos determinantes de la extinción".(11), siendo el caso de la terminación por mutuo disenso, por la voluntad del empresario (despido), o por la voluntad del trabajador (abandono o dimisión).

En nuestro medio, el Dr. Mario de la Cueva precisa que "la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad del trabajador y del patrono, hace imposible su continuación". (12)

Este ilustre jurisconsulto mexicano divide las -- causas de terminación en dos categorías: a) el mutuo con consentimiento y b) las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que imposibilitan la continuidad de la relación.

Por su parte Roberto Muñoz Ramón, sostiene que en caso de aplicarse gramaticalmente el vocablo terminación, esto "implicaría la conclusión, por cualquier causa, de

la relación de trabajo". (13) y hace notar que nuestra legislación aplica este vocablo en un sentido restringido, refiriéndolo a la disolución del vínculo laboral, -- por causas distintas al despido y al retiro.

Teniendo como base lo manifestado por estos tratadistas, podemos aseverar que la terminación de la relación de trabajo es la cesación definitiva de los efectos derivados de ella, en virtud de haberse presentado una causa u hecho que imposibilite su continuidad.

El objeto de la misma es poner fin a la relación jurídica existente entre el patrón y el trabajador, extinguendo por consiguiente, la obligación de este, de prestar el servicio y, la del patrón, de pagar el salario, sin que exista responsabilidad para ambos por tal motivo.

Por último y aplicando estos principios la relación laboral de los trabajadores bancarios, diremos que la Ley Reglamentaria, en su artículo 22, establece causas de terminación, derivadas de circunstancias ajenas --

a la voluntad de los sujetos de la relación de la fracción II a la fracción V, y contiene una causa en la -- fracción I derivada de la voluntad de una de las partes de la relación laboral, en este caso del trabajador, -- sin que concurra para tal efecto, la voluntad de la otra parte.

2.2. CAUSAS DE TERMINACION

Una vez definido lo que se debe entender por terminación de la relación, pasaremos a analizar cada una de las causas contenidas en el artículo 22 de la Ley Reglamentaria; al respecto, el citado numeral establece:

Artículo 22. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La renuncia del trabajador presentada por escrito.

II.- La terminación del tiempo o de 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.

V.- La muerte del trabajador.

FRACCION I. RENUNCIA DEL TRABAJADOR PRESENTADA POR ESCRITO.

A diferencia de los estatufidos por la Ley Federal del Trabajo, en la que se establece el mutuo acuerdo para la terminación de la relación laboral, la Ley Reglamentaria solo establece la renuncia del trabajador presentada por escrito, lo cual, en nuestra consideración, sigue los lineamientos estatufidos para la terminación de la relación de trabajo, de los empleados burócratas, en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado.

En esta causal, no es necesario que a la manifestación de voluntad del trabajador se vea acompañada forzosamente por la voluntad de la Sociedad, para tener por terminada la relación laboral, sino que la sola expresión de la voluntad del trabajador basta para terminar la relación.

FRACCION II.

TERMINACION DEL TIEMPO U OBRA.

La Ley Reglamentaria, como ya quedo precisado en el capítulo primero de este trabajo, no hizo diferencia ción en cuanto al nombramiento, ya fuera por tiempo determinado u obra determinada. En efecto, tomado como base esta disposición, queremos recalcar el hecho de -- que, al acto por el cual se inicia la relación laboral bancaria, no es simplemente el nombramiento que se le da al trabajador para prestar sus servicios, sino que, como ya se establecio, existe un pleno acuerdo de voluntades para la prestación de ese servicio, identificándose mas con la figura del contrato de trabajo.

En esas condiciones y tomando como base, en nuestra consideración las disposiciones del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el legislador traslada esta causal, a la fracción que se comenta.

En efecto esta fracción establece dos hipótesis por las que se puede dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para las partes.

Primeramente, establece que la relación terminará por la conclusión del período para el cual fue designado el trabajador a prestar sus servicios.

Esta causa operará en el supuesto caso de que, al estar vencido el término estipulado en el nombramiento, respectivo, también haya terminado la materia que le dió origen a la relación, en cuyo caso, si aún subsiste ésta, la relación quedará prorrogada.

FRACCCION III.

QUE EL TRABAJADOR ADQUIERA LA CALIDAD DE PENSIONADO POR JUBILACION, POR INVALIDEZ O POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

Como podrá apreciarse, esta fracción contempla tres hipótesis para que pueda dar la terminación de la relación laboral, las cuales no fueron contempladas específicamente en la Ley Federal del Trabajo, ni por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; por tal motivo, pasaremos a continuación, a efectuar un análisis de estas disposiciones.

JUBILACION DEL TRABAJADOR. Hemos indicado en el párrafo que antecede, que ésta figura no fue contemplada por la Ley Federal del Trabajo, por lo que nos vemos en la necesidad de determinar primeramente que es lo que se entiende por esta acepción, no sin antes precisar que en nuestro concepto, esta figura se encuentra inspirada en las disposiciones contenidas en el artículo 72 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado; aunado a lo anterior, en el hecho de que a partir de la nacionalización de la banca privada, a los trabajadores bancarios se les llama también burócratas, - designación que es conferida a los trabajadores el Servicio del Estado.

El referido artículo 72, en su parte conducente establece:

Artículo 72. Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con treinta años o más de servicios e igual tiempo de contribución al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.

La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo regulador que se define - en el artículo 79 y su percepción comenzará a partir del día siguiente u aquel en que el trabajador hubiere disfrutado el último sueldo por haber causado baja.

De la transcripción de éste artículo, inferimos - primeramente que la jubilación es un derecho que se otorga al trabajador; que ese derecho nace, en virtud de que haya prestado sus servicios a la Institución por un período de tiempo determinado y, que al nacimiento de éste derecho, cesa definitivamente la obligación del trabajador de prestar sus servicios, es decir, termina la relación laboral.

En base a estas consideraciones, podemos indicar que, la jubilación es un derecho que adquieren los trabajadores bancarios, en virtud de la prestación de sus servicios por un cierto tiempo, la cual, deja sin efectos definitivamente la relación laboral que tienen con las Sociedades Nacionales de Crédito.

Gramaticalmente se entiende por jubilación, la acción de jubilar o jubilarse, en tanto que, por jubilar, el "eximir del servicio a un empleado o funcionario por motivo de ancianidad o enfermedad. (14).

Por último, sólo nos resta decir que la jubilación es un derecho que han adquirido los trabajadores en general, a través de los contratos colectivos de trabajo, y este derecho les ha sido reconocido por nuestro mas alto tribunal; al efecto nos permitimos transcribir la siguiente jurisprudencia:

JUBILACION, INTEGRACION DE LA PENSION. La jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo, sino en algunos de los contratos colectivos de trabajo; consecuentemente, las bases para fijar la pensión no deben buscarse en la ley, sino en las determinaciones o cláusulas relativas de esos contratos.

INVALIDEZ DEL TRABAJADOR. La Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, son omisas al no estable

cer una definición de invalidez, sin embargo, ambas dan determinadas reglas en cuanto a su procedencia, las cuales a continuación transcribiremos.

El primer ordenamiento indicado, establece:

Artículo 128. Para los efectos de esta ley existe invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones:

I.- Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejantes capacidad, categoría y formación profesional;

II.- Que sea derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.

Por lo que respecta al segundo cuerpo legal invoca do, establece en su artículo 82, lo siguiente:

Artículo 82. La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido al Instituto cuando menos durante quince años. El derecho al pago de esta pensión comienza a partir de la fecha en que el trabajador cause baja motivada por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicará la tabla contenida en el artículo 77, en relación con el artículo 79.

INCAPACIDAD PERMANENTEMENTE TOTAL. A diferencia de los dos supuestos anteriores, la Ley Federal del Trabajo sí otorgo una definición de lo que debe entenderse por esta figura, así en su artículo 480 prescribe:

Artículo 480. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

FRACCION IV.

LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O LA INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO.

En esta fracción no se hizo diferenciación alguna respecto al origen de la incapacidad, en tales circunstancias, esta causal procederá en el supuesto de que el trabajador se encuentre afectado de una enfermedad o de que haya acaecido en su persona, un accidente, los cuales lo imposibiliten física y definitivamente, a prestar sus servicios personales a las Sociedades Nacionales de Crédito.

Es menester precisar que, esta incapacidad física o mental, debe tener el carácter de permanente, ya que en el supuesto de no ser así, el trabajador se encontrará obligado a reintegrarse a su trabajo, al desaparecer la causa de incapacidad.

Por lo que respecta a la inhabilidad del trabajador, debemos indicar que esta representa, gramaticalmente, la ca

rencia de habilidad para desarrollar una actividad, falta de talento, torpeza, en consecuencia, cuando el trabajador carezca de destreza para ejecutar el trabajo, procede rá esta causal.

Tanto la incapacidad física y mental y la inhabili dad del trabajador deberán ser declaradas para su proceden cia.

FRACCION V.

LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

Hemos precisado que la prestación de servicio en - la relación laboral, debe ser otorgado en forma personal - por el trabajador, por tal motivo, en el supuesto de que - este fallezca, la relación laboral se podrá dar por termi nada.

2.3. EFECTOS DE LA TERMINACION.

El efecto principal de la terminación de la relación laboral, es poner fin a la obligación, tanto del patrón con

mo del trabajador, de remunerar y prestar los servicios, respectivamente; sin embargo, después de que ha terminado el vínculo jurídico que los tuvo ligados, subsisten determinadas prestaciones en favor de los trabajadores.

A estos derechos nos referimos, en el orden respectivo de las causas de terminación que otorga la Ley Reglamentaria.

Como consecuencia de que al trabajador bancario de conformidad con la fracción I renuncie al cargo que le fué conferido con el nombramiento, y por no existir disposición alguna que lo mantenga ligado a la Sociedad hasta que ésta otorgue su conformidad, el trabajador podrá separarse sin responsabilidad alguna; caso contrario de lo que sucede con los trabajadores en general, los cuales, en el supuesto de haber celebrado contrato de trabajo por un año, y renunciar al mismo antes de cumplirse dicho término sin haber obtenido la conformidad patronal, se les podrá exigir responsabilidad civil.

Respecto a las causas contenidas en la fracción II, en el momento en que se termine la obra o concluya el término para el cual fué designado el trabajador, dará fin la

relación laboral que éste tiene con las Sociedades Nacionales de Crédito, salvo que los trabajadores se encuentren in conclusos y obliguen a prórrogar la relación por todo el -- tiempo necesario para su conclusión.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO CUARTO.

1. DICCIONARIO LAROUSSE DE LA LENGUA ESPAÑOLA
EDICIONES LAROUSSE, EDI. 1982, MEXICO, P. 556.
2. ALONSO GARCIA, MANUEL Curso de derecho del trabajo,
Editorial Ariel, Barcelona,
1975, P. 562.
3. DE LA CUEVA, MARIO El nuevo derecho mexicano del
trabajo, Editorial Porrúa, S.A.
México, 1974, p. 234.
4. CABANELLAS, GUILLERMO Contrato de trabajo, Bibliográ-
fía Omeba, Edit. Libreros, Bue-
nos Aires, 1960, T.I. P. 668.
5. ALONSO GARCIA, MANUEL Ob. cit. p. 564.
6. DICCIONARIO LAROUSSE
7. IDEM.
8. GUERRERO, EUQUERIO Manual de derecho del Trabajo
Edit. Porrúa, S.A., 9a. Edición,
México, 1977, p.p. 241 y 242
9. ALONSO GARCIA, MANUEL Ob. cit. p. 573.
10. ALONSO GARCIA, MANUEL Ob. cit. p. 574.
11. ALONSO GARCIA, MANUEL Ob. cit. p. 574

12. DE LA CUEVA, MARIO

Ob. cit. p. 242.

13. MUÑOZ RAMON, ROBERTO

Derecho del Trabajo T. II
Editorial Porrúa, S.A.
México 1983, p. 377.

14. DICCIONARIO LAROUSSE

p. 3119

CAPITULO QUINTO

**LA RESCISION DE LAS RELACIONES
DE TRABAJO.**

1. DEFINICION DE RESCISION.

1.1. DEFINICION.

En la terminología gramatical nos encontramos con la palabra rescindir, la cual según el diccionario de la lengua española significa: "dejar sin efecto un contrato, -- obligación, etc". (1).

Tomando en consideración esta definición que nos da su acepción gramatical, nos adherimos a la posición adoptada por el Dr. Néstor de Buen, para quien la rescisión es -- "un acto en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta de manera unilateral, -- invocando una causa grande de incumplimiento imputable a -- otro sujeto". (2).

Ahora bien, el vocablo rescisión en sí ha despertado entre los tratadistas de esta materia inconformidades y -- confusiones, ya que se le considera como una definición de carácter civilista y en este sentido y demostrando su inconformidad, el maestro Trueba Urbina manifiesta que "es -- inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva --

conceptos civilistas". (3).

En tales circunstancias, el Dr. Mario de la Cueva, explica en la exposición de motivos del proyecto de la secretaría de industria, comercio y trabajo, para la ley de 1931, reconocía que "las denominaciones no son del to do apropiadas" sin embargo, fueron aceptadas por la doctrina y la jurisprudencia, ya que nuestra actual legislación laboral adoptó los principios y terminología de su antepasado.

Es de especial importancia precisar que la constitución no utiliza la expresión "rescisión"; en efecto, - el artículo 123 constitucional en su fracción XXII del - apartado A emplea la palabra "despido", entendiéndose co mo tal la acción que ejercita el patrón para dar por ter minada la relación laboral, invocando una causa grave co metida por el trabajador. En igual forma utiliza la palabra "retiro" para identificarla como la acción que hace valer el trabajador para concluir la relación laboral justificadamente.

Por su parte y a diferencia de la constitución, la Ley Federal del trabajo utiliza indistintamente el vocablo "rescisión", identificándolo como la acción tanto --

del trabajador como del patrón, para dar por concluida - justificadamente la relación laboral; lo anterior lo podemos constatar de la lectura de los artículos 47 y 51 del citado cuerpo legal. Es conveniente precisar que en el artículo 52, la Ley Federal del Trabajo utiliza la expresión "separación" teniendo como consecuencia el derecho del trabajador para dar por disuelta la relación de trabajo sin su responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes en que se presente cualquiera de las causas - por ella prescritas.

En cuanto a la ley reglamentaria de la fracción -- XIII-Bis del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ésta -- utiliza en su artículo 20 la palabra "cesación" para -- identificarla con la facultad que tienen las sociedades nacionales de crédito para dar por terminada sin su responsabilidad la relación de trabajo; y en cuanto a la -- facultad que tienen los trabajadores para dar ésta por -- concluida sin su responsabilidad, se le identifica con la acepción "separación", en el artículo 21.

Consideramos que es conveniente unificar criterios en toda la legislación laboral sobre el particular, a --

fin de que sean utilizadas dos acepciones para indicar las acciones que tienen, tanto el patrón como el trabajador, para dar por concluida sin su responsabilidad - la relación laboral; así consideramos la conveniencia de denominar despido a la acción que ejercita el patrón para dar por concluida la relación laboral; y retiro, - la acción ejercida por el trabajador para concluir sin su responsabilidad la relación laboral.

Una vez formuladas estas consideraciones, y avocándonos al estudio de la Ley Reglamentaria, indicaremos primeramente que en forma gramatical, la palabra -- "cesar" significa: detenerse o terminarse una cosa. Dejar de desempeñar algún empleo o cargo; cesar en el gobierno. Dejar de hacer lo que se esta haciendo: cesar de trabajo. Sin cesar, sin parar. (4).

Partiendo de esta definición podemos desprender - que "cesación" y "despido" representan en si un rompimiento de la relación laboral, un rompimiento de la vinculación jurídica que une al patrón con el trabajador; por tal motivo, ratificamos nuestro punto de vista, en el sentido de que se debe utilizar la palabra "despido"

como la acción ejercida por el patrón para dar por concluida la relación laboral sin su responsabilidad.

En cuanto a la acepción separación utilizada por la ley reglamentaria en el artículo 21, esta significa gramaticalmente: acción y efecto de separar y separarse; y por su parte, separar significa: destituir de un empleo; separar a un funcionario. (5).

Por lo que respecta a la palabra "retiro", gramaticalmente significa: Acción de abandonar un empleo, - los negocios, el servicio activo. (6).

Como podrá notarse, gramaticalmente las palabras retiro y separación engendran en sí el desligamiento - de una cosa con otra, hecho que podemos contemplar sucede con la relación laboral, la cual de presentarse ésta situación de retiro o separación, concluye el -- vínculo que une al patrón con el trabajador.

En base a estas aseveraciones, concluimos en la conveniencia de utilizar el término "retiro", como la acción que ejercita el trabajador para terminar justificadamente la relación laboral.

En una forma genérica, deberá identificarse a -
cualquiera de esas dos acciones con la palabra rescisión, ya que la misma engendra la acción de dejar sin efectos la relación laboral.

2. ANALISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISION.

2.1. Causas de Rescisión Imputables al Trabajador.

En virtud de que lo estipulado en el artículo 20 - de la Ley de la materia es una copia casi fiel de lo que prescribe el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, - consideramos pertinente transcribir lo que el maestro de - la Cueva ha dicho respecto de sus características: "es - ante todo, un sistema rígido, por cuanto, en oposición - con la norma civilista de la autonomía de la voluntad, - no admite sino las causas expresamente previstas y las - reconocidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje - en las condiciones apuntadas lo que da por resultado que el señalamiento que hicieran el trabajador y el patrón - de causas nuevas no producirá ningún efecto". (7).

Una vez expuesto lo anterior, pasaremos a analizar todas y cada una de las causas de rescisión imputables al trabajador, previstas en el artículo 20 de la Ley Reglamentaria.

Artículo 20.- Cesan los efectos de los nombramientos por las siguientes causas:

FRACCION 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 la institución o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia"

Indiscutiblemente que esta fracción ha sido ampliamente analizada por los tratadistas laborales; ciertamente, cada una de sus estipulaciones merece ser atendida -- con particularidad, al establecer en esta fracción una variedad de conductas como motivo de rescisión, por lo que creemos conveniente referirnos a cada una de ellas.

a) FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ.

En virtud de que alrededor de esta causal existen bastantes interpretaciones jurisprudenciales y pensando que sería muy difícil adentrarnos a cada una de ellas, solamente expondremos en sí el fondo mismo que implica como tal, esta causal.

Por probidad debe entenderse de acuerdo en el Nuevo Diccionario ilustrado Larousse, rectitud e integridad en

el actuar. (8).

Para la Corte las faltas de probidad "llevan inhíbi-
tas a la carencia de bondad, rectitud de ánimo hombría de
bien integridad y honradez en el obrar" (Amparo Directo--
2817/73, Transportes Papantla, S.A., Cuarta Sala informe-
1973).

Ahora bien, estamos totalmente de acuerdo en lo que
al respecto nos manifiesta el Dr. Néstor de Buen "en rea-
lidad toda falta de honradez implica falta de probidad, -
pero ésta puede presentarse también de diversas maneras".
(9).

Ciertamente, pensamos que la falta de probidad im-
plica una falta de honradez, y que para hacerla valer no
se debe estar a la magnitud de la falta; para determinar
si efectivamente ésta procede, basta con que se haya come-
tido y que existan suficientes elementos para ejercitarla.

En este sentido de acuerdo con lo que nos dice el -
tratadista Roberto Muñoz Ramón, "en síntesis, las faltas
de probidad y honradez son las acciones u omisiones delic-
tivas o no, lesivas del patrimonio del patrón o que, aún
cuando no sean lesivas, implican un comportamiento desleal

falta de rectitud, de ánimo, de hombría de bien y de integridad en el obrar". (10).

b) Actos de violencia, amagos, injurias o malos ratamientos.

Generalmente las conductas de los trabajadores configuradas como causales de despido implican incumplimientos graves de los deberes que constituyen la relación laboral, en el caso de esta fracción la conducta se inicia con la amenaza y que puede terminar con la violencia física o la violencia moral, o sencillamente en el mal trato.

Al respecto, para algunos tratadistas amenazas y amagos son o tienen los mismos efectos, y para otros como Baltasar Cavazos son dos términos totalmente opuestos, pues de termina que "la amenaza es sin duda más grave que el amago, ya que la amenaza lleva una intención de dañar; en cambio - los amagos sólo llevan la intención de asustar".(11).

Sin embargo, debemos considerar que muchas veces con el amago se puede iniciar o dar cavidad no sólo a una ame

za sino a una agresión directa, de hecho, y que puede ser el inicio de una riña, por lo que diferimos de este sentido del Dr. Baltasar Cavazos, pues de igual manera puede ser tan grave un amago como una amenaza, basta que ambos lleven el ánimo de dañar.

La injuria conforme a nuestra legislación es según lo determina el Código Penal en su artículo 348, "toda expresión o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin de hacerle una ofensa.

En el aspecto laboral debemos de pensar que es necesario, que la expresión sea preferida con el deseo de ofender.

En este sentido la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que "gramatical y jurídicamente tienen la característica de la injuria toda intención dolorosa de palabra o de obra, que implique una ofensa a otra persona" (Amparo Directo 1455/60, Lino Rosales Tapia).

c) Salvo que Medie la Provocación u Obra en Defensa Propia.

Desde luego, tendremos que analizar ampliamente quien provoca, si es al trabajador, los malos tratos, los amagos o en su caso las injurias inferidos por este a los representantes de la institución constituye y perfecciona la causal de despido que estamos estudiando, no así si quien provocan son los representantes de la institución y el trabajador lo único que hace es repeler esta agresión, actuando en su legítima defensa.

Creemos que esta característica como lo es la defensa propia, es adecuada, ya que con ello impide que los representantes acudan al artificio de la provocación para eliminar a un trabajador indeseado.

FRACCION II.- "Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la -- disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo".

De igual manera que en la fracción anterior, deberán -- de tomarse en cuenta para esta causal las mismas características para su ejercicio, a excepción hecha de que la condi-

ción jurídica para que se le de la responsabilidad en que la conducta del trabajador vaya contra un compañero, y se altere en esto la disciplina del lugar donde se presta el trabajo.

Cumpliendo con estos principios la Corte a sustentado la siguiente ejecutoria.

"De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, es causa justificada de despido el que un trabajador cometa contra alguno de sus compañeros actos de violencia durante sus labores, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo. Es indudable que si un trabajador golpea a otro que le va a relevar en su puesto, ese acto forzosamente tiene que alterar la disciplina del lugar, ya que no es posible pensar que en esa circunstancia no se rompe el orden que debe existir en un centro de trabajo".

(Amparo directo 7235/1958, Alicia Marín. Fuera de -- servicio).

FRACCION 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".

Además de encontrarnos en esta causal con las mismas características de las dos anteriores, se invoca como variantes, que las faltas que cometa el trabajador tendrán que efectuarse fuera del servicio y simultáneamente tendrán que ser tan graves que hagan materialmente imposible la relación de trabajo.

Desde nuestro particular punto de vista, creemos que el legislador al determinar que las faltas cometidas tendrán como consecuencia forzosa que la relación de trabajo sea "imposible", deja un enorme vacío legal, pues los verdaderos encargados de precisar hasta que punto una ofensa es grave serán los Tribunales Laborales, por lo que si en su caso específico, se desprende a simple criterio que la falta es grave y amérita el despido, este quedará sujeto como ya dijimos a lo que resuelvan las autoridades de tra

bajo correspondientes, pues la mala o deficiente interpretación de los hechos derivará en una situación injusta para alguna de las partes.

FRACCION 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".

Pueden distinguirse del análisis de los elementos de estas causas, que los perjuicios materiales deberán ser considerados de manera intencional o sea dolosamente. Como se sabe, el causar algún daño material, fue anteriormente usado como un instrumento de protesta por la pésima condición de trabajo que existían en ese tiempo, actividad mejor conocida como "sabotaje"; al tipificarse este como delito dejó de utilizarse como término laboral, sin embargo, hay tratadistas que aún lo siguen utilizando como el Dr. Néstor de Buen, que incluso nos dice: "el sabotaje, significa este galicismo, de uso autorizado por la Academia el daño o deterioro que para perjudicar a los patrones hacen los obreros en la maquinaria productos".

(12).

Es claro que al cometer el trabajador un daño o detrimento contra la institución, no solo material sino eco

nómico, la institución siempre estará en la posibilidad de exigir que le sean reparados los daños y perjuicios que le sean ocasionados, además, creemos que tiene la - facultad de ejercitar en su caso, las acciones penales que correspondan, pues como se sabe hay empleados banca- rios que manejan documentación que puede ser alterada, - y dinero en efectivo.

FRACCION V.- "Ocasionar el trabajador, intencional mente, perjuicios de que habla la fracción anterior, -- siempre que sean sin dolo, pero con negligencia tal, -- que ella sea la causa única del perjuicio".

Es indudable que existe una relación entre la cau- sa anteriormente analizada, se difiere solamente al de- terminar que los daños ocasionados sean graves y negli- gentes. La Suprema Corte de Justicia sostiene que "la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de atención en la realización de un acto" (Amparo Directo- 5312/59, Lázaro Oropeza Montes).

Así podemos concluir que para la negligencia o im- prudencia sea una causal de despido, el daño producido haya podido ser evitado, que este sea grave, de tal for- ma que ella sea la causa única del perjuicio.

FRACCION VI.- "Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él".

Existe una característica común ya analizada en la causal anterior. La conducta negligente por parte del -- trabajador, sin embargo, no es necesario que como en la fracción V se ocasione el daño o que este sea grave, aquí basta que se ponga en peligro el establecimiento, las -- personas y terceros que se encuentren en él, y que además el descuido o imprudencia sea inexcusable.

FRACCION VII.- "Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

Ante la subjetividad del término, la comisión de -- actos inmorales solo puede asociarse tanto como fundamento la moral. Tomando en consideración que esta es un mero supuesto del entendimiento humano y que varía en cuanto a la valorización que de ella se tenga en una cultura, época y lugares determinados, podemos decir: moral, es: saberse comportar adecuadamente, siguiendo las normas - de las buenas costumbres de una sociedad a la que se pertenece.

Por lo tanto, la doctrina ha aceptado que son actos inmorales, las actividades sexuales, los escritos e imágenes de objetos o exhibiciones obscenas, impudicos e indecorosos, etc, llevados a efecto en el centro de labores.

FRACCIÓN VIII.- "Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la institución".

La obligación que implica para el trabajador mantener en secreto los asuntos de operación reservados cuya divulgación ocasione perjuicios a la institución, cuya violación trae consigo la base de la misma para despedir por esta causa al trabajador, se justifica, pues éticamente el trabajador debe ser fiel a la confianza que se le deposita, sin embargo, hay autores como el Dr. Néstor de Buen que determina en su tratado de derecho lo siguiente: "esta causal sólo deberá hacerse valer en contra de los trabajadores de confianza quienes por la naturaleza de función tienen, en forma característica, el deber de fidelidad no en una forma general, sino específica".

(13).

Diferimos aquí de los manifestado por el Dr. de Buen, pues consideramos que esta responsabilidad no sólo debe incluir a los trabajadores de confianza sino todos los trabajadores, además que la fracción en estudio textualmente generaliza al decir "el trabajador".

FRACCION IX.- "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en período de treinta días sin permiso de la institución o sin causa justificada".

En virtud de que esta causal ha suscitado un número de controversias entre los tratadistas laborales, haremos un estudio de cada uno de sus elementos.

El tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón indica que "la falta de asistencia consiste en abstenerse el trabajador de presentarse a prestar el servicio en la jornada que tiene asignada".

Se debe estar conciente de que a fin de que opere esta causal, debe ausentarse el trabajador más de tres ocasiones al lugar de labores y que esta ausencia se manifieste sin permiso o sin aviso a la institución o sin causa justificada.

Como jurídicamente a quien se tiene que acreditar las causas de la inasistencia es a la institución, la Suprema Corte de Justicia ha sustentado la siguiente - jurisprudencia.

"El artículo 121, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, no exige que el trabajador de aviso al -- patrón al iniciarse su incapacidad para evitar la rescisión del contrato, ya que muchas veces es imposible hacerlo, y para no ser despedido por esta causa basta al trabajador justificar ante el patrón el motivo de - su ausencia en la fecha en que se presente a reanudar sus labores". (4ta. Sala, Sexta Epoca Vólumen XXXVI, - Quinta parte, pág. 23).

Al aceptar la Corte en esta tesis que el trabajador que no pudo dar aviso de su incapacidad para evitar la rescisión, lo puede hacer después ante el patrón, - consideramos que se están otorgando facultades al pa-- trón para determinar la justificación de una falta, por lo que desde nuestro particular punto de vista pensamos y estamos de acuerdo con lo que dice el maestro De la Cueva quien precisa "que estamos frente a otra denega-- ción de justicia, porque equivaldría a hacer del patrón

la instancia decisoria suprema en un conflicto de trabajo". (14).

En la Ley Reglamentaria no se precisa cual será el medio idóneo de justificación de una falta de asistencia originada por enfermedad del trabajador, en tal caso, seguiremos el criterio establecido a este respecto por la Suprema Corte de Justicia, en el que se indica que el único medio justificado, será el documento expedido por el médico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que se acredite la incapacidad del trabajador para prestar sus servicios.

Sin embargo, tomando en consideración el contrato de subrogación celebrado entre el citado instituto con las ahora Sociedades Nacionales de Crédito en donde estas -- se encuentran obligadas a prestar al trabajador toda la asistencia médica quirúrgica que le sean indispensable, -- el trabajador se encuentra imposibilitado en presentar -- el certificado expedido por el Instituto, en tales condiciones, consideramos necesario que en los reglamentos interiores de cada institución se regule y establezcan los medios idóneos para justificar una inasistencia por enfermedad, siguiendo para tal efecto, el criterio sustentado por la Corte.

Respecto a la forma en que deberán computarse las inasistencias, la doctrina ha manifestado una gran variedad de criterios, pues para algunos la causal nace al cumplirse la cuarta falta, y para otros, como el Dr. Cavazos, al cumplirse tres faltas y media cuando el trabajador tiene una jornada discontinua y como resultado de ella se presenta al trabajo en la mañana, pero posteriormente al salir a tomar sus alimentos ya no regresa por la tarde, argumenta más adelante que se trataba de una media falta, susceptible de computarse con otras faltas enteras; ahora bien, la Corte ha sustentado la siguiente tesis:

"El término de 30 días establecido por el artículo - 329, fracción IV de la Ley Laboral, empieza a correr a -- partir de la cuarta inasistencia, que es cuando nace el - derecho del patrón para rescindir el contrato de trabajo con apoyo en el artículo 121 fracción X del invocado ordenamiento (Amparo Directo 8127/1962 septiembre 3 de 1964 4ta. Sala, Sexta Epoca, Volumen XXXVII, Quinta parte Pág. 19).

En este sentido los estudios de la materia, han determinado que el faltar a un período de la jornada discontinua, se computa como media falta, la cual se suma -

con otras faltas enteras para configurar la causal de des
pido, circunstancia a la que nos adherimos por considerar
la por demás, ya que es muy común que los trabajadores --
después de comer continuarán con sus brindis entorpecien-
do la actividad productiva.

Es de particular importancia distinguir que si el --
trabajador, sin autorización se retira del lugar de trabajo
antes de que concluya la jornada, se considera todavía
más grave que abstenerse de ir a su trabajo.

La Suprema Corte de Justicia ha resuelto que "no --
obra con probidad el trabajador que deje de estar a dis--
posición efectiva del patrón por haber abandonado su tra-
bajo sin haber concluido su jornada, pues deja de poner -
su fuerza de trabajo al servicio del patrón y no cumple -
con la obligación fundamental de todo trabajador y, en --
tal virtud, si se rescinde su contrato tal rescisión en--
cuentra apoyo en el artículo 47, fracción II de la vigen-
te Ley Federal del Trabajo".

Aquí la Corte, está determinando que el salir del -
trabajo antes del termino de la jornada debe refutarse -
como abandono de empleo.

FRACCION X.- "Desobedecer el trabajador a los representantes de la institución sin causa justificada, -- siempre que se trate de la relación de trabajo".

La razón de que la desobediencia del trabajador hacia las Órdenes de los representantes de la institución de origen a que estos puedan ejercitar contra él la acción de rescisión o despido, nos parece obvia, pues es elemento fundamental de la relación laboral, el que exista la obediencia por parte del trabajador, sin embargo, se debe de entender que cuando se de un mandamiento o comisión al trabajador, dicho mandato o comisión tendrá que ser dentro de la jornada y estar vinculado a la actividad laboral que realiza y, además, que sea de buena manera. Es sabido que existen representantes de la institución que muchas veces, "comisionan" a los empleados que dependen de ellos o que les hagan favores de tipo personal y que la desobediencia a veces de estos favores sea utilizada como causal de despido, lo que evidentemente, constituye un perjuicio para el empleado que, por necesidad de conservar su empleo tiene que aceptar este tipo de situaciones.

FRACCION XI.- "Negarse el trabajador a adoptar las - medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

La Ley Federal del Trabajo supletoriamente establece la obligación de la Institución de acatar las medidas de - seguridad e higiene implantadas por las comisiones respectivas, como por la autoridad competente, en tales condiciones y una vez implantándose estas medidas el trabajador -- también tiene la obligación de adoptarlas, y en el supuesto caso de no suceder así, nacerá la facultad de la institución de cesar al trabajador por la inobservancia de estas obligaciones, pues debemos de tomar en cuenta que el - bien jurídico que se protege, es precisamente el del trabajador, y desde luego, esto redundará en beneficio de los intereses económicos de la institución.

FRACCION XII.- "Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este 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".

Debemos tomar en consideración que para que esta causal sea el origen de un despido, es necesario que el trabajador se presente a laborar en estado de embriaguez, esto quiere decir, que sus facultades físicas y mentales se encuentren visiblemente atrofiadas por los efectos del alcohol, de tal manera que le imposibilite el desempeño de sus actividades laborales.

Dentro de este aspecto, es necesario estipular que el aliento alcohólico por si sólo no es causa de despido.

Ahora bien, cuando se señala que tampoco podrá concurrir a sus labores bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, el trabajador tiene la obligación de presentar a los representantes de la institución antes de empezar a trabajar, el certificado correspondiente, pues la no presentación de este, hace que resulte ineficaz su argumento sobre la prescripción médica, naciendo entonces la facultad de la institución de rescindir la relación laboral existente.

Consideramos adecuada ambas medidas, pues existen empleados que, por la naturaleza de su actividad,

corren el riesgo no sólo de accidentarse fatalmente, sino de poner en peligro a sus compañeros, terceros y bienes - de la institución.

FRACCION XIII.- "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo".

Vimos en nuestro capítulo IV que la prisión preventiva es una suspensión de la relación de trabajo; por con siguiente, al especificar esta causal que la sentencia -- ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de pri--- sión, y que como consecuencia le imposibilite el cumpli- miento de su trabajo, da lugar a la rescisión laboral por parte de la institución sin ninguna responsabilidad.

Resulta obvio que, si el trabajador es privado de su libertad por mediar una sentencia y tener que cumplir una pena, materialmente ya no pueda presentarse a su tra bajo, sin embargo, es menester señalar que esta senten- cia debe ser firme o sea, que el trabajador haya agota- do todos los recursos legales para su impugnación, inclu sive el juicio de amparo.

FRACCION 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".

En efecto estamos de acuerdo con lo que aquí se señala, pues es común ver que existen en las instituciones bancarias elementos que no tienen la menor conciencia del trato que deben dar a los usuarios, desafortunadamente, a veces con el beneplácito de su jefe inmediato.

Creemos que no es necesario redundar otra vez en los términos ofensas e injurias, ya que estos han quedado debidamente analizados en la fracción I de este estudio y que, incluso, tomando como fundamento la fracción que sigue, analógicamente se puede extender estos criterios a la fracción I y II, pues aquí también se nos presenta el hecho de que esta causal es una novedad, y a la fecha no podemos confrontarla con algunos criterios o tesis jurisprudenciales, para mayor aclaración.

FRACCION 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".

Pensamos que aquí el espíritu de legislador fue dar le una mayor elasticidad y amplitud a lo señalado en cada una de las catorce fracciones anteriores, pues las acciones correspondientes habrían quedado en un momento limitadas a lo estrictamente prescrito para cada caso, situación por demás conflictiva ya que, para ejercer cada una de -- las características de rescisión, se estaría a hechos y -- casos concretos, por lo que, al establecerse la analogía en esta fracción, da oportunidad a que cada uno de los ca sos previstos tenga un mayor margen de aplicación.

2.2. CAUSAS DE RESCISION IMPUTABLES AL PATRON

Siguiendo el orden establecido en el artículo 21 de la Ley Reglamentaria, pasaremos a analizar las causas de separación del empleo sin responsabilidad para el trabajador.

FRACCION 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.

El comentario que nos merece esta fracción es en el sentido de que el término utilizado para que se constituya el engaño es demasiado amplio, ya que en si, el término ofrecer no puede originar en nuestra consideración una causal de separación, supongamos por ejemplo que la Sociedad ofrece al trabajador un salario mayor al establecido para el cargo que ocupará. El trabajador no está en posibilidad primeramente, de saber si el salario que se le está ofreciendo es el autorizado, por lo cual, es casi imposible que esta causal se configure

en éstos términos, en segundo lugar, sólo existe un ofrecimiento, más no una realización de hecho, ya que en sí, presuponemos e inferimos que del uso de la acepción ofrecimiento, la relación laboral no se ha configurado, en tales condiciones, con el simple ofrecimiento hecho al trabajador no se puede constituir el engaño de la Institución y como consecuencia, no podrá -- rescindirse una relación que todavía no nace a la vida jurídica.

FRACCION 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 tratos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, - hijos o hermanos.

Respecto a esta fracción, nos remitimos a los comentarios formulados en la sección 2.1 de este capítulo, en relación a la fracción I del artículo 20 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis. Por otra

parte es justo que si se le da opción a la institución de cesar al trabajador al cometer los hechos aquí previstos, también se otorgue a éste facultad de separarse del trabajo al efectuar la institución éstos hechos en contra de su persona y familiares mas cercanos.

FRACCION III.

Incurrir el personal directivo o administrativo - de la institución, o los familiares de éstos, fuera de 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.

En ésta fracción se establece los mismos supuestos para que el trabajador pueda separarse del empleo sin su responsabilidad, sólo que los actos que realicen el personal directivo o administrativo o los familiares - estos, deben ser cometidos fuera del servicio, y que - sean de tal manera graves que hayan imposible continuidad de la relación.

FRACCION IV.

Incurrir la institución con relación al salario, en los siguientes hechos:

- a). Pagar al Trabajador un salario menor al que 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.

Una de las obligaciones fundamentales de la relación de trabajo, es aquella que asume la institución - al recibir la prestación de los servicios del trabajador, esta obligación se traduce en el pago del salario convenido al trabajador. Como consecuencia lógica de su incumplimiento se ha establecido la facultad del -- trabajador de separarse de su trabajo al presentarse alguno de los supuestos contenidos en esta fracción.

FRACCION V.

Ocasionar el personal directivo o administrativo intencionalmente daños a las herramientas o útiles de trabajo y responsabilizar de ello al trabajador.

Hemos comentado que el patrón se encuentra obligado a prestar al trabajador las herramientas o útiles de trabajo, como consecuencia de esto, está su obligación de respetar esos implementos de trabajo y el causar daños a los mismos es violatorio de su deber de respetarlos, por lo tanto, es justo que se configure ese hecho como causal de separación, ya que esto origina una imposibilidad material del trabajador para prestar sus servicios; más violatorios a ese deber es el el hecho de responsabilizar de esos actos al trabajador.

FRACCION VI.

Ocasionar o permitir la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador ya

sea por carecer de condiciones higienicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan.

Si como lo comentamos en la fracción XI del artículo 20 de la Ley Reglamentaria, existe la obligación del trabajador de cumplir las medidas que sobre seguridad e higiene sean implementadas por la institución, está la obligación de ésta de dictar las medidas que tiendan a proteger la integridad física del trabajador, y en caso de incumplir dicha obligación, el legislador ha previsto la facultad para que el trabajador se separe de su trabajo sin responsabilidad alguna.

FRACCIÓN VII.

Comprometer la institución con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el.

En ésta causal es necesario que se efectúe el -

riesgo, sino sólo es necesario que la conducta de la institución comprometa la integridad física del trabajador o de los propios bienes de la sociedad.

FRACCION VIII.

Las analogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Consideramos que las causas análogas podrán hacerlas valer las Sociedades, correspondiendo su valorización al tribunal de conciliación y arbitraje y decisión sobre la procedencia de la justificación de la separación.

3. EFECTOS DE LA RESCISION.

Para concluir este somero estudio realizado, indicaremos primeramente que, en el supuesto de que el trabajador bancario sea quien rescinda la relación la boral, no acreditando las causas que le orillaron a tomar esa determinación, carecerá de derecho para que se le reintale en su cargo y además, estará imposibilitado a recibir la indemnización que prescribe el artículo cuarto de la Ley Reglamentaria de la fracción -- XII-Bis, en caso contrario y una vez acreditada la -- causal de rescisión, tendrá derecho a percibir la indemnización o ser reintalado con el correspondiente -- pago de salarios vencidos. Además deberá percibir los salarios devengados y de más prestaciones a que tenga derecho, tales como vacaciones, aguinaldo, etc.

En el supuesto caso de que la institución haya -- rescindido justificadamente la relación, sólo tendrá obligación de pagar al trabajador los salarios devengados, aguinaldo y demás prestaciones a que tenga de-

recho. Si la causa de rescisión no es acreditada por la institución, ésta estará obligada ya sea a reinstalar al trabajador con el correspondiente pago de salarios vencidos y devengados; o bien, a indemnizar al trabajador con el pago de tres meses de salario y veinte días por cada año de servicios prestados, además de las correspondientes prestaciones a que tenga derecho.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO QUINTO

1. Diccionario Larousse de la Lengua Española
Ediciones Larousse, México, 1982. p. 500.
2. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo T.I.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1983. p. 584.
3. Trueba Urbina, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1975. p. 301.
4. Diccionario Larousse p. 106
de la Lengua Española.
5. IDEM. p. 532
6. IDEM. p. 534
7. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano
del Trabajo. p. 239. T.I.
citado por De Buen Lozano, Néstor.
Derecho del Trabajo. T. II.
Edit. Porrúa, S.A.
México, 1983, p. 78.

8. Nuevo Diccionario Ilustrado Larousse.
9. De Buen Lozano, Néstor. op. cit. Tomo II. p. 81.
10. Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II.
Edit. Porrúa, México 1983.
p. 326.
11. Cavazos Flores, Baltasar Causales de Despido.
Edit. Trillas p.
12. De Buen Lozano, Néstor. op. cit. I.II. p. 85
13. De Buen Lozano, Néstor op. cit. p. 86
14. IDEM, p. 88 citando a
De la Cueva, Mario
Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
T.I. p. 244.

CONCLUSIONES

1. La figura jurídica del trabajador debe ser utilizada siempre para identificar a una de las partes integrantes de la relación jurídico laboral, independientemente de la actividad desarrollada por la persona a quien se otorgara la prestación del servicio. Así, a toda persona física que preste sus servicios personales a otra, bajo su subordinación, deberá ser considerada como trabajador.
2. Los trabajadores de las sociedades nacionales de crédito no son trabajadores burócratas, ya que no se encuentran sujetos a una relación de trabajo con el Estado.
3. El origen de la relación de trabajo de los trabajadores bancarios emana primeramente del contrato de trabajo, figura jurídica aceptada por la doctrina para regular relaciones jurídico laborales en un plano de subordinación por parte del -- trabajador, más no imperativo ni soberano por parte de la -- persona a quien se le otorga la prestación.
4. El nombramiento es un acto de autoridad emitido por persona debidamente facultada por la ley, mismo que define la relación de trabajo entre el estado y sus trabajadores; en tales

condiciones, esta figura jurídica no puede dar vida a la relación laboral existente entre dos personas vinculadas entre si en un mismo plano de igualdad.

5. Las sociedades nacionales de crédito no se identifican como órganos de autoridad, ni mucho menos como autoridad en sí, por tal motivo la relación laboral con sus trabajadores emana de un acto jurídico privado: el contrato de trabajo.

6. La relación de trabajo de los trabajadores bancarios surge también por la sola prestación de la actividad otorgada a la sociedad nacional de crédito, es decir, surge desde el momento en que el trabajador presta su fuerza personal a la institución, aún sin existir el acuerdo de voluntades, plasmado en el contrato de trabajo.

7. Toda vez que las sociedades nacionales de crédito no son autoridad, ni órganos de autoridad, independientemente de que su actividad sea considerada como un servicio público, las mismas se identifican con la figura jurídica del patrón y deben ser consideradas como tales.

8. La relación de trabajo de los trabajadores bancarios debe ser regulada por las disposiciones prescritas por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de -- los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que el apartado "B" regula relaciones de trabajo del Estado con sus trabajadores y del Departamento del Distrito Federal con sus trabajadores.

9. En el aspecto de supletoriedad, y en forma general, todo aquello que no se encuentre regulado por la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis, del Apartado B, del artículo - 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, deberá ser regulada por las disposiciones conteni-- das en la Ley Federal del Trabajo, excepción hecha de lo - dispuesto en el primer párrafo del artículo 5º del ordenamiento primeramente citado, en cuyo caso se aplicará pri-- meramente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio - del Estado, y a falta de disposiciones de ésta, se aplicará la Ley Federal del Trabajo.

10. Refiriéndonos a las causales de suspensión, encontramos que el trabajador se encuentra desprotegido y en posibilidad de ser despedido de su trabajo, en el supuesto de prisión pre-

ventiva o de arresto, toda vez que se encuentra imposibilitado materialmente de notificar tal circunstancia al patrón, por lo que se hace necesaria una reforma a la ley de la materia.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, MANUEL

Curso de derecho del trabajo
Editorial Ariel
Barcelona, 1975.

BIELSA, RAFAEL

Derecho administrativo
La Ley, S.A. 6a. Edición
Buenos Aires, 1964.

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO

Derecho individual del trabajo
Herla, S.A. de C.V.
Colección de textos jurídicos
universitarios
México, 1985.

BORJA SORIANO, MANUEL

Teoría general de las obligaciones
tomo I, Editorial Porrúa, S.A.
México, 1971.

CABANELLAS, GUILLERMO

Contrato de trabajo
Bibliografía Omeba
Editores Libreros
Buenos Aires, 1963.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR

Causales de Despido
Editorial Trillas, S.A.
México. 1985

DE BUEN LOZANO, NESTOR.

Derecho del Trabajo
Tomo II Editorial Porrúa, S.A.
México, 1983

DE LA CUEVA MARIO

Derecho Mexicano del Trabajo
Tomo I, Editorial Porrúa, S.A.
México, 1974

DICCIONARIO LAROUSSE DE LA
LENGUA ESPAÑOLA

Ediciones Larousse,
México, 1982

FRAGA, GABINO

Derecho Administrativo
Editorial Porrúa, S.A.
24a. Edic. México, 1977

GOMEZ GONZALEZ, ARELY

El régimen laboral de los tra
bajadores bancarios
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1977

HUECK, ALFRED

Compendio de derecho de traba
jo.
Editorial Revista de Derecho
Privado
Madrid, España, 1963

KROTOSCHIN, ERNESTO

Instituciones de derecho del
trabajo Tomo I
Buenos Aires, 1974

MUÑOZ RAMON, ROBERTO

Derecho del trabajo, Tomo I
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1976

MUNOZ RAMON, ROBERTO

Derecho del trabajo, Tomo II
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1983

POZZO, JUAN D.

Derecho del trabajo, Tomo I
Ediar, S.A. Editores
Buenos Aires, 1948

RAMIREZ GRONDA, JUNA D.

El Contrato de Trabajo
Editorial Claridad
Buenos Aires, 1945

SERRA ROJAS, ANDRES

Derecho Administrativo
Editorial Porrúa, S.A.
24a. Edic. México, 1985

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo derecho del trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1975. 3a. Edición

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos
Edición de la Cámara de Diputados
México, 1984.

Ley Federal del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
46a. Edic. México, 1981.

Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del apartado
B, del artículo 123 de la Constitución Política de los
Estados Unidos Mexicanos.
Legislación Mercantil y Leyes conexas.
Tomo II, Ediciones Andrade, S.A.
México, 1984.

Reglamento de trabajo de los empleados de las institu-
ciones de crédito y auxiliares, de 1937.
Editorial Aduanera de México, S.A.
México, 1940.

Reglamento de trabajo de los empleados de las institu-
ciones de crédito y organizaciones auxiliares, de 1953
Legislación Mercantil y Conexas, Tomo II.
Ediciones Andrade, S.A.
México, 1984.

Decreto que modifica el artículo 73 en sus fracciones
X y XVIII, y adiciona los artículos 28 y 123 apartado
B, de la Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos.
Diario Oficial de la Federación, Tomo CCCLXXV.
No. 13, de fecha 17 de noviembre de 1982, p. 7