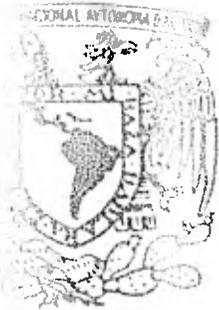


24 394



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM

«LA GARANTIA SOCIAL DE ASOCIACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS, CONTENIDA EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION, APARTADO «A», FRACCION XVI».

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
MARIA PATRICIA MORALES NAVARRO

1981



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E .

"LA GARANTIA SOCIAL DE ASOCIACION PROFESIO-
NAL DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS, CONTENI-
DA EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION, -
AFERTADO " A ", FRACCION XVI.

	PAGINA.
F R O L O G O	7
CAPITULO I.- LAS GARANTIAS SOCIALES DE LOS TRABAJA- DORES.	10
A).- ¿QUE SE ENTIENDE POR GARANTIA SO- CIAL DE LOS TRABAJADORES?	10
B).- ¿CUALES SON LAS GARANTIAS SOCIA-- LES DE LOS TRABAJADORES?	12
C).- ASOCIACION: DEFINICION.	47
COALICION: DEFINICION.	48
ARTICULO 354 Y 355 DE LA LEY FEDE RAL DEL TRABAJO.	49
D).- BASES CONSTITUCIONALES DE LA ASO- CIACION, FRACCION XVI DEL ARTICU- LO 123 DE LA CONSTITUCION POLITI- CA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICA-- NOS.	49
CAPITULO II.- LA ASOCIACION.	52
A).- ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLU- CION DE LA ASOCIACION PROFESIO-- NAL.	52
B).- PLANTEAMIENTOS FILOSOFICOS SOBRE LA ASOCIACION PROFESIONAL.	57
C).- ASOCIACION PROFESIONAL Y COALI-- CION EN NUESTRO PAIS.	59
CAPITULO III.- EL SINDICATO Y SU FINALIDAD.	62
A).- DEFINICION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	62
B).- FORMAS DE SINDICALIZACION.	62
C).- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.	63
D).- TENDENCIAS IDEOLOGICAS DE LOS - SINDICATOS.	64

E).- REQUISITOS PARA FORMAR SINDICATOS Y CONFEDERACIONES.	64
F).- CLAUSULAS DE EXCLUSIVIDAD Y REQUISITOS PARA APLICARLAS.	66
CAPITULO IV.- ESTRUCTURA GENERAL Y OBJETIVA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	70
A).- ORIGEN DEL ARTICULO 123 DE NUESTRA CARTA MAGNA.	70
B).- FINALIDAD DE ESTE ARTICULO.	88
C).- DERECHOS SOCIALES:	90
DERECHOS DE LA MUJER, SALARIOS, - OBLIGACIONES DEL PATRON, DERECHOS-SINDICALES FRACCION XVI, HUELGAS, - CONTRATOS, APLICACION DE LA LEY, - JORNADAS DE TRABAJO, SUSPENSION Y CESES, ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.	93
CAPITULO V.- REGIMEN LEGAL DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.	94
A).- REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, SU NATURALEZA.	94
B).- LA PRIMACIA DEL CAPITALISMO CON RESPECTO AL TRABAJADOR.	98
C).- LA GARANTIA SOCIAL DE ASOCIACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.	100
D).- VIOLACION DIRECTA AL DERECHO DE SINDICALIZACION DEL EMPLEADO BANCARIO. CRITICA.	111 113
CAPITULO VI.- OPINIONES SOBRE EL TEMA EN LA ACTUALIDAD.	119
A).- OPINION DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA.	119
B).- OPINION DEL GRUPO PARLAMENTARIO COMUNISTA.	121
C).- OPINION PUBLICA.	124

D).- OPINION DEL SECTOR OBRERO DEL PRI (CTM)	125
CAPITULO VII.- PROPUESTA DE REFORMA A LA LEGISLACION LABORAL CON RELACION A LOS TRABAJADO- RES BANCARIOS.	127
C O N C L U S I O N E S	145
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.	148
FUENTES DE CONSULTA.	150
A).- BIBLIOGRAFIA.	150
B).- HEMEROGRAFIA.	151
C).- FOLLETOS.	151
D).- LEGISLACION.	152
E).- INICIATIVAS.	153

P R O L O G O .

El tema de esta tesis lo elegí porque considero - que es problema que se ha dejado a la deriva; una situación - que viven un sinnúmero de personas día con día, sin que se tomen en cuenta las privaciones de que son objeto los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares privadas, y la violación a la Garantía Constitucional de Asociación Profesional, así como la violación a sus derechos laborales, que son problemas que además de que perjudican a este sector de la sociedad, trascienden a otras esferas como la política y económica.

La Banca está a salvo de la lucha de clases, pues - sus trabajadores están al margen de las leyes laborales, ya - que no tienen derecho a agruparse en sindicatos y, por ende, - al movimiento de huelga. Se les compensa, en cambio, con un - estatuto que les otorga prestaciones más o menos ventajosas, - pero siempre se hallan a merced de sus opulentos patronos.

Se alega que una huelga bancaria sería ruinosa para el país. Y, en efecto lo sería, como ocurriría con una huelga eléctrica, petrolera, o de los trabajadores de las vías de comunicación. Sin embargo este tipo de trabajadores se les - permite y aún fomenta la sindicalización con el mismo entu- - siasmo con que se niega a los bancarios.

El problema de la sindicalización de los empleados bancarios es muy importante, ya que es una situación que repercute en la esfera social, económica y sobre todo política, por lo que se debe tener conciencia, de la situación laboral de este sector de trabajadores y no dejarse llevar por la imagen que proyectan; pues se piensa que todo trabajador que - presta sus servicios a estas instituciones es privilegiado, - siendo que está hipótesis no es del todo cierta, por lo que - hay que adentrarse al fondo de la situación en que están todas y cada una de estas personas.

Es un tema que puede considerarse como un tabú, ya que ni los propios trabajadores pueden sugerir algo al respecto, debido a la política de las instituciones bancarias, porque pudiera hasta costarles el empleo.

No obstante esta situación, han existido intentos, por parte de este sector, para formar un sindicato, a lo cual se ha tenido como respuesta solamente negativas que no conducen a nada y, a cambio, se les trata de compensar con ciertas prestaciones que del todo no les satisfacen a sus necesidades, prueba de ello son las iniciativas de ley que han presentado diversos grupos políticos, para lograr la abrogación del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

El primer capítulo de esta tesis tiene como finalidad exponer en qué consiste una garantía y la protección que de esta tienen todos aquellos a quienes se les otorga, así como también explicar cuáles son estas garantías y a quiénes les corresponde gozar de las mismas, para poder establecer una comparación entre las que le son otorgadas a un sector de trabajadores y otro.

En el siguiente capítulo (II), se expone en la misma forma un análisis de la asociación y coalición como garantías a que tienen derecho todos los trabajadores, para saber hasta donde está limitado este derecho de asociación. Por lo cual no puede dejarse de estudiar el fundamento constitucional de la misma garantía enunciada. Tampoco podría dejar de hacerse alusión a los antecedentes históricos e ideas o planteamientos filosóficos de la institución de la sindicalización, porque siempre se debe partir de un antecedente para lograr una concepción completa de la institución mencionada.

Es indispensable saber para el fin de este trabajo, que es un sindicato y la finalidad que persigue, las formas de sindicalización que existen, cómo se clasifican, y sobre todo, los requisitos para formar una agrupación tan poderosa como lo es un sindicato, pues si se están exponiendo las razo

nes elementales de la necesidad de que exista un sindicato bancario, se debe tener conocimiento de estos aspectos.

Más adelante, en el capítulo V, se hace un análisis exhaustivo del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, para confrontarlo con las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo y valorar la diversidad en ambos ordenamientos con respecto a las prestaciones que se otorgan a uno y otro trabajador.

Es importante mencionar, que todas las garantías o prestaciones otorgadas al sector laboral, derivan del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, razón por la cual se analiza este ordenamiento, desde su origen y su finalidad, haciendo mención de los derechos sociales que se consagran en el mismo numeral.

En ésta breve exposición, sobresale el interés por el problema laboral de los bancarios, para que logran concientizarse de su situación real como trabajadores y luchan por conseguir todas sus prerrogativas, porque solamente conociendo su situación jurídica y solidarizándose lograrán la equidad y justicia que la ley otorga a los que se encuentran bajo sus disposiciones.

C A P I T U L O I.

LAS GARANTIAS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES.

A).- ¿QUE SE ENTIENDE POR GARANTIA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES?

Desde el punto de vista gramatical se entiende por - garantía la cosa que asegura y protege algún riesgo o necesidad. Garantías Constitucionales, derechos que la Constitución de un Estado reconoce a todos los Ciudadanos⁽¹⁾.

Avocando el concepto al aspecto jurídico mexicano, - nuestra Constitución señala:

"ARTICULO 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

De este concepto se desprende que todos tenemos el - derecho a gozar de los principios que otorga la Constitución, - sin excepción alguna, salvo los casos en que por causa del mismo individuo o grupo social y por la misma Constitución, se - pierdan esos derechos o garantías, pero no debemos perder de - vista que no se hace distinción de clase social, edad, sexo, - etc., para que se nos puedan otorgar esas garantías, pues to-- dos tenemos el privilegio de gozarlas en virtud de que la Carta Magna, nos señala igualdad de derechos.

Existen diversos conceptos de garantía social, pero- debemos tomar en cuenta que "Garantía Constitucional", incluye la garantía social y garantía individual.

El término "Garantía Social", deriva del concepto genérico de garantía Constitucional que se divide, precisamente- en: Garantías Individuales y Garantías Sociales; quedando aque- llas en un plano inferior frente a éstos por ser lógicamente - más importante un grupo de individuos -sociedad- que un indivi- duo aislado.

Las Garantías Individuales, son las que protegen al individuo frente al Estado y las Garantías Sociales protegen a los económicamente débiles frente a los poderosos, para librar al hombre de la explotación y de la miseria.

La ciencia del Derecho sostiene que "Las Garantías Sociales son derechos mínimos que asegura el Estado al Factor Trabajo en sus relaciones con el capital"⁽²⁾, pero esta definición resulta incompleta porque se refiere a la protección de los trabajadores frente al capital y deja a un lado las Garantías Sociales de otros grupos débiles como son los campesinos, artesanos, etc. .

Tanto las Garantías Individuales como las Sociales, tienen el fin de proteger al individuo, ya sea como Grupo Social o como Persona Física, pero la diferencia entre éstas - consiste en, que la Garantía Individual protege al hombre como individuo, imaginariamente aislado, en cuanto que la Garantía Social protege al hombre colectivo, es decir, al hombre vinculado socialmente, como pueden ser los banqueros, comerciantes, industriales, etc., así como a los grupos débiles, - pues ya se ha dicho con anterioridad que no hay distinción para que nos sean otorgadas las Garantías Sociales.

Siguiendo la idea del Doctor Alberto Trueba Urbina, las Garantías Sociales son derechos establecidos en la Constitución para tutelar y reivindicar a los campesinos, a los trabajadores y a todo prestador de servicios, así como a los demás económicamente débiles en función del bienestar colectivo, como son: los jornaleros de la ciudad y del campo, campesinos, comuneros, ejidatarios, núcleos de población, menores hijos abandonados, mujeres y como Garantía Social suprema el derecho a la revolución proletaria a cargo exclusivo de la clase obrera y campesina, para lograr la transformación del régimen económico y político.

Apoyándonos en el criterio del Doctor Ignacio Burgoa, "La Garantía Social se revela como una relación jurídica"⁽³⁾, pues señala este autor que determinadas clases sociales que se encuentran en una situación desfavorable económicamente, -

exigen del Estado medidas que las protejan y medios de tutela que las respalden frente a la clase social poderosa, de esta forma se llegan a establecer las Garantías Sociales, que él - denomina "medios tutelares".

Del Diccionario Jurídico del Doctor Juan D. Ramírez Gronda, obtenemos la definición de Garantías Constitucionales que son: "las seguridades que ofrece la Constitución respecto de que se cumplirán y respetarán los derechos que ella consagra"⁽⁴⁾.

En el caso de esta definición, enfocando este concepto hacia las Garantías Sociales, tenemos que son la protección de los derechos sociales que la propia Constitución otorga a los trabajadores, en nuestro caso concreto, y la eficiencia en el cumplimiento de estos derechos.

B).- ¿CUALES SON LAS GARANTIAS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES?

Una vez entendido el significado de lo que es una Garantía Social, debemos ver en que consisten estas Garantías o Derechos, así, tenemos que el artículo 123 Constitucional, nos señala cuales son las Garantías Sociales específicas para los trabajadores y clase obrera, se les encuentra enmarcadas en el Título Sexto: "Del Trabajo y de la Provisión Social".

Antes de llegar al enunciado y explicación de estas Garantías o Derechos, veamos su origen, el cual se encuentra en: "La Declaración de Derechos Sociales"; durante la Revolución Mexicana, se expidió esta Declaración de Derechos Sociales, en 1917, la cual tuvo origen en el Derecho Agrario y el Derecho de Trabajo, como consecuencia de la injusticia, de la pobreza y del hambre que padecían los trabajadores en las minas, en el campo, en las fábricas y en los talleres; nació como la creación de ideales y nuevos valores con el fin de justicia.

Se empezó a tomar esta idea de justicia, inclinándose se más hacia el trabajador, hasta llegar a manifestar las ne-

cesidades y ambiciones del hombre que como ser posee; en este orden de ideas, el trabajador ya fue tomado en cuenta como persona, no como una máquina que sólo sirve para producir, si no como un ser que siente y que vive, que tiene deseos, ilusiones y que por lo tanto tiene necesidades y vive en una sociedad y por eso hay que satisfacer esas necesidades.

En 1914 los Jefes de las Tropas Constitucionales, iniciaron la creación del Derecho de Trabajo, cuando se dió el triunfo a la Revolución, el 8 de agosto del mismo año, se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas.

Se impuso el descanso semanal, prohibiéndose la reducción en los salarios.

El 15 de septiembre del año mencionado, en San Luis Potosí, se dictó un decreto fijando los salarios mínimos.

En el Estado de Tabasco, se fijaron los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Manuel M. Dieguez, en 1914 expidió un decreto en el Estado de Jalisco, sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio, vacaciones (Jornada de Trabajo de 8 horas).

Aguirre Berlanga, el mismo año en Jalisco, publicó el decreto conocido como "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, sustituido por el del 28 de diciembre de 1915, que contenía: Jornada de Trabajo de 9 horas, Prohibición de Trabajo de los menores de 9 años, Salarios mínimos en el campo y en la ciudad, Protección del Salario, Reglamentación del trabajo a destajo, Aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el Estado de Veracruz, se impuso el descanso semanal, el 4 de octubre de 1914 y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, que contenía jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas-

por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización - de la justicia obrera, un año más tarde se promulgó la primera Ley de Asociaciones profesionales de la República (1914).

En 1915, el General Alvarado reformó social y económicamente el Estado de Yucatán y expidió las leyes que se conocen como "las Cinco Hermanas" (Agraria, de Hacienda, Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo).

La Ley de Trabajo reconoció principios que posteriormente integrarían el contenido del artículo 123 Constitucional; como son, que el derecho de trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social, el trabajo no puede considerarse como mercancía; se facilitó la acción de los trabajadores; se reglamentaron las instituciones colectivas, asociaciones; también se establecieron los principios de derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, defensa de retribuciones, normas para el trabajo de mujeres, menores de edad; reglas de higiene, seguridad en las fábricas, prevenciones sobre riesgos de trabajo; se crearon las juntas de Conciliación y Arbitraje

Se elaboró el Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo (1915) estando como secretario de Gobernación Rafael Zumbarán Capmany, reguló los contratos colectivos e individuales de trabajo.

En la Legislación de Coahuila en 1916, se creó una legislación de trabajo, se publicó una Ley inspirada en el proyecto Zumbarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo.

Una vez que conocemos el origen de las garantías sociales, veamos en qué consisten.

PRIMERA GARANTIA SOCIAL.

"DURACION DE LA JORNADA MAXIMA, SERA DE OCHO HORAS, JORNADA MAXIMA DE TRABAJO NOCTURNO, SERA DE SIETE HORAS".

Entendiendo por jornada de trabajo, el tiempo duran

te el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. (Artículo 58 de la Ley Federal de Trabajo). Para tal efecto la Ley distingue entre:

a) Jornada Diurna.- La comprendida entre las seis y las veinte horas, y no podrá exceder de las ocho horas (Artículo 60, párrafo I, Ley Federal del Trabajo).

b) Jornada Nocturna.- Es la comprendida entre las veinte y las seis horas (Artículo 60, párrafo II).

c) Jornada Mixta.- La que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará como jornada nocturna (Artículo 60, párrafo III).

d) Jornada Máxima.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta (Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo).

e) En base a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, a éste respecto, la Jornada Normal, no puede ser otra más que la de ocho horas o menos.

f) Jornada Extraordinaria.- (Horas extras de trabajo).- Es cuando por circunstancias extraordinarias se prolonga la jornada de trabajo, sabiendo que no se debe exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. (Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo). No obstante si se diera ésta circunstancia se tendrá que pagar el 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, como lo indica el Artículo 67 párrafo II.

A éste respecto, existe una SEGUNDA GARANTIA, que es la de PAGO DOBLE cuando se trata de HORAS EXTRAORDINARIAS de trabajo, que son las que rebasan las ocho horas de trabajo y se encuentra establecida en el Artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en éste capítulo.- La prolongación del tiempo extraordinario

que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente como un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicios de las sanciones establecidas en ésta - Ley".

El establecimiento de la jornada de trabajo tuvo en su origen, y actualmente tiene, la finalidad de velar por el bienestar del trabajador con respecto a la explotación del mismo, pues con el problema de la oferta y la demanda de trabajo se llegaba al caso, en el que el salario únicamente era la suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir y recuperar energías, no variando la suma de ese salario, es decir, les pagaban aunque se trabaja más tiempo, lo mismo, si la actividad del trabajo era de 8, 10, 12 ó 14 horas y lo que ésto significaba era aumentar el tiempo de la jornada y el trabajo, y no se recibía un pago proporcional, o sea que se trabajaba más tiempo, se aumentaba la producción y sólo era un beneficio del empresario o del patrón. Por éstos motivos y por razones diferentes de importancia mayor como son de índole biológico, social y familiares como culturales, etc., se dió lugar a la reducción de la jornada de trabajo, contando con diversas opiniones de personas con la preparación suficiente como la de los sociólogos que afirmaban que los trabajadores al desempeñar sus labores desgastaban sus energías, las que tenían que recuperar durmiendo, razón por la cual no se daba lugar a la convivencia familiar y mucho menos a la social. En ese sentido los médicos opinaron que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza, por su lado los docentes sostenían que el hombre por dedicarse a trabajar en jornadas largas descuidaban su aspecto humanitario y cultural, por eso caían en la ignorancia.

Aunque, si observamos la realidad, vamos a encontrar que no obstante, el logro de la reducción de la jornada es realmente una ayuda al trabajador, al obrero, sin desconocer éste logro, consideramos que no es suficiente debido a -

que el salario es tan reducido que el empleado se ve obligado a buscar otras fuentes de ingresos, otros empleos para poder subsistir y cae de nuevo en la explotación, claro que este problema se da en personas que no tienen la suficiente preparación y por lo mismo caen en ese círculo, aunque esto ya es problema de un sistema creado, como el nuestro y, sobre todo un problema económico, pero no debe dejarse sin importancia - éste aspecto, basándose en ésta idea se revela que la reducción de la jornada es realmente una garantía social que debe reconocerse.

TERCER GARANTIA SOCIAL.

"PROHIBICION DE LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS PARA LAS MUJERES EN GENERAL Y PARA LOS JOVENES MENORES DE DIECISEIS AÑOS, PROHIBICION DEL TRABAJO NOCTURNO PARA UNOS Y OTROS"

"Prohibición para que los jóvenes menores de doce años presten servicios en los centros de trabajo y jornada máxima de seis horas para los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis". (Artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción II).

En el siglo XIX, se llegó a concientizar el problema del empleo de los menores de edad porque era una forma poco humana para obtener beneficios, arriesgando la salud, desarrollo físico de los niños, además dejando a un lado un aspecto tan importante como es la educación y desarrollo cultural de los niños, al no concurrir a las escuelas debido a que no se les daba tiempo para estudiar ya que tenían que asistir a sus labores. Al respecto se decretaron muchas leyes, como fue la del laudo arbitral de 7 de enero de 1907, en la que se autorizó el empleo de los niños menores de 7 años en las fábricas. Pero esto no fue todo, sino que hubo otra disposición que prohibió el trabajo de niños menores de 12 años, - otra disposición superó a las anteriores, que fué la que dió la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en Washington

1919, en la cual se fijó como mínimo la edad de 14 años para la admisión de los niños a trabajar.

Posteriormente al haberse estudiado el problema de la deserción de los menores a las escuelas, se estableció que no se podría utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años que no hubieran terminado su educación obligatoria.

Al respecto nuestra Ley Federal del Trabajo señala:

"queda prohibida la utilización de los menores de catorce años y de los mayores de ésta edad y menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo". (Artículo 22).

"Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en ésta Ley, los mayores de catorce y menores de dieciséis, necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política" (Artículo 23).

Las normas que regulan el trabajo de los menores, tienen el fin de protegerlos y de que sea respetada ésta garantía, de tal forma que para que se logre éste propósito la Inspección del Trabajo, es la encargada de proteger el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis. (Artículo 173). Para tal efecto todo menor que preste sus servicios, deberá obtener un certificado médico que lo acredite ser apto para el desempeño de su trabajo, pues sin el cumplimiento de éste requisito, ningún patrón podrá contratar sus servicios. (Artículo 174).

Específicamente la Ley Federal del Trabajo señala en qué casos no es posible la contratación de los servicios de los menores de dieciséis años cuando se trata de:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptible de afectar su moralidad y - buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

d) Trabajos subterráneos o submarinos.

e) Labores peligrosas o insalubres.

f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

g) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.

Menores de dieciocho años:

Trabajos nocturnos industriales.

Con respecto a la prohibición de labores insalubres, resulta obvia ésta prohibición, pues debido a las condiciones físicas en que se desempeñe la labor del trabajo ponen en peligro la salud física y mental de los menores, y en ocasiones hasta la vida, por las substancias o instrumentos que utilizan al realizar el trabajo.

Relacionado con éste aspecto, encontramos el ordenamiento legal que dice:

"Artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo, las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquéllas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores".

CUARTA GARANTIA SOCIAL.

"DESCANSO HEBDOMARIO. ARTICULO 69 LEY FEDERAL DEL TRABAJO)".

"Por cada seis días de trabajo disfrutará el traba-

jador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Debemos tomar en cuenta que en base al ordenamiento anterior, el trabajador tiene derecho a goce de descanso y para tal efecto entendemos que hay dos tipos de descanso:

- a) Descanso semanal (Artículo 71).
- b) Descanso obligatorio (Artículo 74).

"ARTICULO 71.- En los reglamentos de ésta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo".

- I.- El 12 de Enero.
- II.- El 5 de Febrero.
- III.- El 21 de Marzo.
- IV.- El 12 de Mayo.
- V.- El 16 de Septiembre.
- VI.- El 20 de Noviembre.

VII.- El 12 de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la tramitación del Poder Ejecutivo Federal, y -

- VIII.- El 25 de Diciembre.

La finalidad de ésta garantía de descanso para los trabajadores es la de procurar y estimular al trabajador, porque es necesario éste descanso, ya que con el desgaste de energías al desempeñar su trabajo, necesariamente tiene que reponerse de la fatiga física y otra razón podría ser, o es, una finalidad social, porque sabemos que el hombre es social por naturaleza y necesita convivir con sus semejantes, es decir, otros núcleos de familias, que son las que forman la sociedad, así como también para tener convivencia en su hogar.

De la misma manera existen razones culturales, por ejemplo: dedicación a la lectura, asistir a conferencias que enriquecen su conocimiento y cultura, museos, cine de arte, etc. .

El descanso obligatorio es distinto al semanal, por

que el primero lleva consigo la finalidad de celebrar un acontecimiento nacional, y el semanal como ya se dijo, reponer el desgaste de energías del trabajador.

Vacaciones.- Tienen la misma finalidad que los días de descanso y se dan vacaciones a los trabajadores que tengan más de un año de servicios prestados, éste período de vacaciones deberá ser no menor de seis días laborables; e irá aumentando dos por año, (Artículo 76 L.F.T), las vacaciones deberán ser pagadas.

Las vacaciones no se pueden remunerar, es decir, no puede haber compensación con remuneración, sólo en el caso de que el trabajador no tenga un año de prestar sus servicios, y si la relación de trabajo termina antes, tiene derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, - (Artículo 79 Ley Federal del Trabajo).

Las vacaciones se disfrutarán a partir de un período de seis meses siguientes al cumplimiento del año de trabajo.

En éste derecho de vacaciones también se le concede a todos los trabajadores la prima de vacaciones, que equivale a un 25% del salario.

QUINTA GARANTIA SOCIAL.

"PROTECCION PARA LAS MUJERES DURANTE TRES MESES ANTERIORES AL PARTO; EN EL MES SIGUIENTE; TAMBIEN DISFRUTARAN DE DESCANSOS NECESARIOS".

Con respecto al trabajo de las mujeres la Ley de Relaciones Familiares es la primera que marca un movimiento de liberación de la mujer, no obstante a éste ordenamiento si---guieron existiendo limitaciones para ella.

En la declaración de Derechos Sociales de 1917, se manifestó la necesidad de limitar el trabajo para las mujeres, pues éstas debían estar aptas para la procreación y también -

debían cuidar los aspectos morales, buenas costumbres, evitando que estuvieran fuera del hogar por las noches.

No existiendo ningún obstáculo para el proyecto de reformas de la Ley de 1931, tal proyecto se inclinará hacia la igualdad del derecho del hombre y la mujer y con la idea de que el derecho de trabajo no es un estatuto creador de privilegios o beneficios del hombre en contra de la mujer, cada hombre como cualquier mujer tienen distintos caminos para buscar un lugar, un nivel en la vida social, en las disposiciones dispersas de la Ley de 1931, se dijo que "las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres con las modalidades consignadas en este capítulo .

Al haberse establecido esta igualdad en cuanto al trabajo del hombre y la mujer, se deriva la protección a la maternidad, para tal efecto el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Artículo 164. Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres:"

Tomando en cuenta que las modalidades en este ordenamiento, tienen la finalidad de proteger la maternidad. Así, cuando esté en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea en la lactancia o período de gestación y sin que se afecte su salario y prestaciones de derecho, no se podrá utilizar el trabajo de las mismas, en labores insalubres o peligrosas, o trabajo nocturno industrial. (Artículo 166).

Entendiendo por labores insalubres o peligrosas, - aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

Otra prestación es la que, durante el período de embarazo, no podrán realizar trabajos en los cuales hagan esfuerzos considerables y pongan en peligro la salud en rela---

ción con la gestación como lo señala el artículo 170 (Ley Federal del Trabajo), refiriéndose a éstos trabajos como el "levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso".

Otro derecho de las madres trabajadoras es que, disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores y seis posteriores al parto.

En el tiempo de lactancia tienen dos reposos de media hora por día para alimentar a sus hijos. Tienen servicios de guardería infantil, prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

SEXTA GARANTIA SOCIAL.

"DE CONSAGRACION DEL SALARIO MINIMO, QUE SERA EL QUE SE CONSIDERE SUFICIENTE, ATENDIENDO A LAS CONDICIONES DE CADA REGION, PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE LA VIDA DEL OBRERO, SU EDUCACION Y SUS PLACERES HONESTOS, CONSIDERANDOLO COMO JEFE DE FAMILIA".

La finalidad de ésta garantía es más que nada la de protección económica de la familia, para que con éste mínimo-salario sea suficiente y se cubran todas las necesidades del núcleo familiar y se pueda desarrollar tal como es, aquí se toman en cuenta muchos factores, como los económicos principalmente, culturales y sociales y hasta aspectos de ubicación para determinar ése salario mínimo, pues como se establece en la propia Ley Federal del Trabajo (en el Artículo 90), y en la definición de salario mínimo; "es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

El salario tiene que ser suficiente para la satisfacción de las necesidades normales de un jefe de familia en todos los aspectos, material, social, cultural y sobre todo para proveer la educación obligatoria de los hijos.

El salario se constituye de pagos en efectivo, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, cuota diaria, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se dé al trabajador por su trabajo. (Artículo 84 - Ley Federal del Trabajo).

En efecto, para que el salario mínimo sea justo y se cumpla con éste principio, existen organismos que se encargan de vigilar que el salario sea justo y retributivo del trabajo prestado, que son las que conocemos como Comisión Nacional de Salarios Mínimos y Comisiones Regionales, que son las que fijan los salarios.

Esta prestación del salario es un derecho irrenunciable. (Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo).

Existen tres clases de salarios:

- a) Salario Mínimo.
- b) Salario Mínimo General.
- c) Salario Mínimo Profesional.

Los salarios mínimo, general y profesional son similares, la diferencia entre éstos consiste en que los salarios mínimos generales son la base, y los profesionales se elevan sobre el salario mínimo general cubriendo la capacidad y destreza que exige cada profesión pero conservando la característica del salario mínimo.

EL PRINCIPIO DE A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.

Este principio se desprende del Artículo 123 Constitucional fracción VII, que establece:

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

Específicamente el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, señala para tal efecto que:

"Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Estos ordenamientos estipulan que los beneficios - que se otorguen a un trabajador, siendo cual fuera su naturaleza o su esencia deben extenderse a todos los que desempeñan un trabajo igual.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sentado jurisprudencia al respecto, en el sentido de que "Las normas constitucionales y legales no pueden referirse a la denominación que se dé al puesto, sino que corresponde más directamente a la cantidad de trabajo desempeñado" (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México 1965, quinta Epoca, Página 150).

La Corte al sostener el concepto de trabajo igual, - precisó igualdad de condiciones, de cantidad, calidad y jornada (Misma Obra, Página 110). Otro concepto que tiene la Corte es el de "reconocida igualdad de condiciones y eficacia" - (Misma Obra, Página 151).

La esencia de la igualdad del salario por trabajo - igual tiene el fin de que el trabajo que se presta en la misma forma que el de otro trabajador, sea remunerado igual, al respecto, la prueba de la igualdad del trabajo desempeñado, - es decir, de que se realicen las mismas labores en igualdad - de condiciones, de cantidad, eficacia y jornada, corresponde al trabajador de la categoría inferior con el que pretende la nivelación.

SEPTIMA GARANTIA SOCIAL.

"LA GARANTIA DE LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES".

Esta participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas fué otra manifestación de la idea del - nuevo derecho del trabajo y justicia social, debido a que la - empresa era una propiedad absoluta del patrón y, esta corriente de justicia social logró que se obligara a los capitalis--tas a que reconocieran los derechos de trabajo y que disfruta--ran tanto, los trabajadores como los propietarios del capital

en una forma de igualdad. La participación de las utilidades hace al trabajador partícipe de los resultados del proceso económico y la finalidad de esto, es contribuir a la elevación de los niveles de la vida para el bienestar del trabajador en general.

La Comisión Nacional es la que fija el porcentaje del cual los trabajadores participan de las utilidades de las empresas, practicando las investigaciones necesarias y realizando estudios apropiados, entendiendo por utilidad la renta gravable de cada empresa conforme a las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta (Artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo).

Cuando no se haga un reparto justo de las utilidades, los trabajadores pueden formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones convenientes, mediante el procedimiento correspondiente que señala la Ley Federal del Trabajo.

El concepto de la participación de utilidades que da el Congreso de Trabajo: "Es la parte de los rendimientos obtenidos por la empresa en un año de operación que corresponde a los trabajadores por su intervención en el proceso productivo.

El fundamento de la participación de utilidades es la obligación de las empresas, de hacer partícipes a sus trabajadores de las utilidades obtenidas, y en consecuencia, el derecho de los trabajadores a recibir y, aún, a exigir; dicha participación se encuentra establecida en la fracción IX del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y en los artículos que van del 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo.

La participación de las utilidades a los trabajadores, tiene como objetivos:

Lograr el equilibrio entre el trabajo y capital según los principios de la justicia social. Estimular a los trabajadores para alcanzar una mayor productividad en la empresa y en el sistema económico en general.

Pugnar por una más justa distribución de la riqueza que genera el sistema económico. De acuerdo a la resolución de 1974, de la Comisión Nacional para la Participación de las Utilidades de las Empresas, se aplicará un 8% sobre la renta-gravable.

Trabajadores con derecho a reparto de utilidades, - con excepción de los Directores, Administradores y Gerentes - Generales, tiene derecho a participar en las utilidades de - la Empresa, todos los trabajadores de planta, independientemente del número de días trabajados en el año.

En la misma forma participan en ellas, los trabajadores eventuales cuando hayan trabajado por lo menos 60 días durante el año.

SUJETOS OBLIGADOS A PARTICIPAR UTILIDADES A LOS - TRABAJADORES.

Todas aquellas unidades económicas o empresas, sean personas físicas o morales, que tengan trabajadores a su servicio, independientemente de que su actividad sea industrial, - comercial, agrícola, ganadera, de pesca, civil, cultural u - otra, y de que su finalidad sea o no lucrativa.

LOS SUJETOS EXENTOS DE ESTA OBLIGACION SON:

a) Las empresas de nueva creación, durante el primer año de su funcionamiento.

b) Las empresas de nueva creación dedicadas a la - elaboración de un producto nuevo, durante los primeros dos - años de funcionamiento.

c) Empresas de Industria Extractiva, durante el período de explotación.

d) Las Instituciones de beneficencia privada reconocidas por Leyes, que efectúen actos con fines humanitarios de asistencia sin propósito de lucro.

e) El Instituto Mexicano del Seguro Social y las - Instituciones Públicas Descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

f) Las empresas que tengan un capital menor al que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

g) Cuando se trata de personas físicas y sus ingresos no son superiores a \$120,000.00 anuales o la proporción - equivalente si se trata de un ejercicio irregular.

h) De personas morales cuando su capital no sea mayor de \$25,000.00 y sus ingresos anuales o su proporción - - anual no sea superior de \$125,000.00.

OCTAVA GARANTIA SOCIAL.

"OBLIGACION DE LOS PATRONES PARA PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES CASAS, POR LAS QUE PAGUEN UNA RENTA MINIMA".

Esta obligación se encuentra establecida en la fracción XII del Artículo 123 Constitucional, que señala:

"FRACCION XII.- Toda empresa agrícola, industrial, - minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinan las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta - obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las em-- presas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédi-- tos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones".

Partiendo de este ordenamiento se crearon los Organismos que se encargan de administrar los recursos del Fondo-Nacional de la Vivienda, que se integra por representantes - del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

Estos Organismos son:

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Fondo de la Vivienda Issste (FOVISSSTE).

Instituto de Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT).

Para lograr el objetivo del Artículo 123, fracción-XII y 136 de la Ley Federal del Trabajo, las empresas deben aportar el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio, al Fondo Nacional de la Vivienda, este Fondo Nacional de la Vivienda también puede otorgar financiamiento a los trabajadores para que obtengan créditos, para el pago pasivos adquiridos por la compra de habitaciones higiénicas, cómodas, para construcciones, reparación y mejoras de casas habitación, bajo las disposiciones de sus reglamentos respectivos.

Cada organismo tiene sus propias normas y reglamentos en los que se basa para otorgar las prestaciones, como son; los créditos y las viviendas a los trabajadores que se afilian a ellos y, de acuerdo a esas normas contenidas en sus respectivos instructivos se indica la finalidad con la cual se otorga el crédito, que es la de adquirir en propiedad, viviendas para los trabajadores y para construir en terrenos de los mismos, como también para el pago de pasivos.

Los trabajadores tienen que demostrar la necesidad que poseen de adquirir la vivienda para que ésta les sea otorgada en la localidad, de preferencia, que más les convenga.

Los créditos que se otorgan a los trabajadores para la adquisición de casas, se otorgan con un interés bajo, que es de un 4% anual y también en largos plazos, dependiendo del ingreso que tenga el trabajador, que es de 10 a 20 años.

En el caso de que un trabajador sea separado de su empleo ya sea por cese u otra causa, se le concederá una prórroga mediante una solicitud, y un comprobante de su situación, no se le cargarán intereses sobre gastos de amortización, ésta prórroga tendrá un plazo máximo de 12 meses y terminará cuando el trabajador vuelva a reinstalarse en un organismo público.

Para obtener ésta prestación, todo trabajador ti

que presentar sus documentos personales, como son; el original del talón del cheque o constancia del último pago quincenal correspondiente a su sueldo, éste debe contener la clave de percepción; adscripción del Organismo o Dependencia, Dirección, Departamento y puesto que ocupa. En la misma forma debe contener recibo de pago, sueldo básico mensual, total de descuentos mensuales. También copia fotostática de la credencial del Organismo a que pertenece (ISSSTE, FOVISSSTE, INFONAVIT).

Copia fotostática y original de la cédula del Registro Federal de Causantes, fotografía del trabajador, contrato de arrendamiento de la vivienda actual y último recibo de pago de renta.

Si el trabajador tiene otros ingresos que no provengan del trabajo del sector público, deberá presentar su constancia formalizada con el Registro Federal de Causantes. Fotostática del acta de matrimonio o divorcio.

Si ambos cónyuges son trabajadores al servicio del Estado y solicitan un crédito mancomunado, deben cumplir con todos los requisitos señalados anteriormente, para que se forme un solo expediente.

En el caso de que un crédito sea para adquisición de una vivienda de terceros, los o el interesado tendrá que cubrir otros requisitos diversos, a los que deberán presentar, si se quiere un crédito para construcción, en la misma forma varían los requisitos si se trata de un crédito para ampliación de una vivienda, también cuando se trata de mejoramiento o reparación de vivienda.

Para la realización del pago, se hace éste con amortización que el fondo establece en una forma proporcional al salario del trabajador, siempre y cuando el trabajador esté de acuerdo, dichas amortizaciones serán de un 30% del sueldo o salario básico que perciba el trabajador.

Cuando el trabajador perciba un salario con un incremento superior al que tenía cuando solicitó el crédito, -

las amortizaciones crecerán en el porcentaje en que haya aumentado el salario del trabajador.

El Fondo de la Vivienda se encargará de vigilar que sean descontados de los salarios básicos de los trabajadores, las sumas correspondientes.

Los créditos están asegurados, cuyo seguro estará a cargo del fondo, para los casos de incapacidad total o permanente y muerte, que liberan al trabajador o a sus beneficiarios, de las obligaciones derivadas del mismo.

Se pueden hacer pagos anticipados sobre el saldo in soluto del crédito y se tienen que deducir los intereses no devengados. Al haberse terminado de liquidar el crédito, el Fondo deberá cancelar el gravamen que tenga el inmueble. Los pagos del crédito se inician en un plazo de seis meses o al término de la obra, después de la fecha en que se otorgó el crédito.

El trabajador da su autorización para que el pagador correspondiente le descuente de su sueldo el importe de las amortizaciones correspondientes a cada quincena para que sea cubierto el crédito y el seguro de daños.

Cuando no se realizan los descuentos al sueldo del trabajador, por cualquier circunstancia, éste tiene la obligación de avisar y pagar directamente al fondo.

Al llevarse a cabo el otorgamiento de escrituras de los inmuebles adquiridos por el trabajador, en contrato de mu tuo con intereses y garantía hipotecaria, los gastos son cubiertos por el Fondo, pero el pago de impuestos y pagos adicionales son por cuenta exclusiva del trabajador, si el trabajador solicita aumento de crédito, los honorarios notariales y gastos adicionales corren por cuenta del trabajador.

Para el otorgamiento del crédito el trámite consiste en que el Fondo proporciona para los trabajadores una "carpeta expediente", donde detalladamente se enumeran los requisitos que debe llevar, de acuerdo con el tipo de crédito. - Una vez que se haya integrado la carpeta expediente, se manda

al Fondo en un plazo de 60 días, a partir de haberla recibido, en caso contrario queda cancelada.

De acuerdo al reglamento general de crédito, el Fondo dictaminará sobre el otorgamiento del crédito; la cantidad y plazo en que se otorgue.

Al haberse aprobado el crédito, se le comunica al trabajador de dicha aprobación, girándose al notario instrucciones para que se puedan firmar las escrituras correspondientes. El trabajador dispone de su importe al momento de la firma de las escrituras.

Tomando en consideración, que el derecho de los trabajadores a que el patrón les otorgue casas por las que pague una renta mínima y, habiendo analizado todos y cada uno de los elementos de los créditos que se otorgan a los trabajadores de los organismos que se integran para tal fin, y de la forma en que se tramitan, se debe establecer claramente que, no es tanto que el patrón tenga la obligación de proporcionar una habitación cómoda, higiénica y barata al trabajador sino que el patrón o empresario tiene la obligación de darles los medios y ayuda para adquirir tal habitación, de la forma en que se señaló con anterioridad, al mencionar que se debe formar un fondo mediante las aportaciones de las empresas. Pero además de ésta ayuda para que el trabajador adquiera su casa habitación, las negociaciones que se encuentran fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y además servicios que sean necesarios. Cuando la población exceda de 200 habitantes, se tendrá que reservar un espacio para establecer mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos.

Al mismo tiempo que se establecen éstas garantías para la protección de la vivienda del trabajador y que tenga lo necesario para su subsistencia y la de su familia, y sobre todo que cuente con los medios para lograr estabilidad, se protegen otros aspectos como son: el social, moral y sobre todo de salud del individuo, al prohibirse que en todos los centros donde se desempeñe todo tipo de labores, se establezcan-

expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos.

Al mismo tiempo encontraremos que se deben establecer condiciones higiénicas en los centros de trabajo, para el cuidado de la vida y salud de los trabajadores, estos principios los encontramos establecidos en la fracción XV del Artículo 123 Constitucional, son previsiones sociales que debe tomar en cuenta el patrón o empresario para defender la salud y vida de los trabajadores y, de éstos aspectos la Ley de 1931 hizo una reglamentación general, debido a que los trabajadores demandaban que en los establecimientos se tuvieran las mejores condiciones y todo lo necesario para laborar, por ejemplo, sillas y todos los artículos indispensables para poder desempeñar mejor su trabajo. Posteriormente la nueva Ley reprodujo éstos principios en el Artículo 123.

NOVENA GARANTIA SOCIAL.

"RESPONSABILIDAD DE LOS EMPRESARIOS EN CASOS DE RIESGOS PROFESIONALES. CUIDAR DE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES".

El término "responsabilidad" significa la obligación de reparar el daño o perjuicio que se haya causado por el hecho de una persona a otra; así se conserva ésta idea en el Código de Napoleón, que dice: "Todo hecho del hombre que cause un daño a otro, obliga a aquél cuya culpa se reprodujo, a su reparación; pero esto es desde el punto de vista del Derecho Civil, pues es una responsabilidad individualista y puramente patrimonial, sin tomar en cuenta los valores humanos.

En el siglo XIX surgió la preocupación por los problemas de los accidentes de trabajo en relación a la cuestión minera, el uso de las máquinas que se realizaba sin ninguna precaución, estos problemas se presentaban por culpa del empresario, por no tomar precauciones, por dar órdenes imprudentes, también por culpa del trabajador al no tomar en cuenta instrucciones y no tener el conocimiento técnico para usar las máquinas.

A raíz de la preocupación de éstos problemas, en Inglaterra y Francia se tomaron medidas como la de establecer seguros sociales (Inglaterra), que consistían en saber la forma de como se obtenían los elementos pecuniarios necesarios para el funcionamiento del sistema, se fundó en la base de la sociedad representada por el Estado y la economía, representada por el trabajo y el capital, éstas debían contribuir al aseguramiento de los riesgos susceptibles de producir la disminución o la pérdida de la aptitud para el trabajo, en los riesgos se encontraban los accidentes y enfermedades que tenían su causa en el trabajo, así como riesgos naturales, por ejemplo, la vejez, maternidad, invalidez y la muerte, así, con éstas medidas se logró una reparación social del daño.

En Francia el Código Napoleón, en el Artículo 1834- decía: "se es responsable no solamente del daño causado por hecho propio, sino también del causado por las cosas que se tienen bajo cuidado".

Posteriormente se preparó una Ley de Accidentes de Trabajo, (1898), que se concreta en la fórmula de la teoría del riesgo profesional, que en síntesis señala que: "todo trabajo supone peligros y particularmente el industrial. El patrono que hace trabajar a un obrero, lo expone al riesgo de los accidentes. Claro está que no puede decirse que incurra en culpa, porque es una necesidad de progreso industrial, y una consecuencia de la complejidad moderna del maquinismo. Sin embargo, es evidente, que esos peligros del trabajo son causas de accidentes para el obrero, pues constituyen una especie de venganza del progreso. No es justo que las víctimas no obtengan una reparación en los casos en que no pueden probar la culpa del patrono; la equidad indica que sería una grave injusticia. El patrono obtiene un beneficio de ésta utilidad peligrosa y es equitativo que soporte los riesgos.

El trabajador lesionado en su trabajo profesional debe ser indemnizado por aquel en cuyo provecho realizaba el trabajo para el patrono el accidente es un riesgo profesional. La teoría del riesgo profesional tiene por objeto poner a car

go del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrirán los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñan. Actualmente a ésta teoría se le conoce con el nombre de riesgo de la empresa, de acuerdo a ésta, la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, y además, está obligada a reparar los daños que el trabajo, cualquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador.

Al respecto muestra Ley Federal del Trabajo, sobre la responsabilidad de los empresarios, establece:

"ARTICULO 123, fracción XIV, los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo y en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte, o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinan. Esta responsabilidad subsistirá en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario. En el desempeño del trabajo ocurren riesgos del trabajo por los cuales el patrón o empresario tiene que hacerse responsable e indemnizar al trabajador y reparar el daño.

En efecto el Artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "riesgos de trabajo, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". Y se le considera accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional, - inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente - en ejercicio, o con motivo del trabajo.

Otra de las consecuencias de los accidentes del trabajo son las consideradas como enfermedad de trabajo, que es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. (Artículo 475).

La misma Ley Federal del Trabajo enuncia cuales son las enfermedades de trabajo, en el artículo 513 que es la tabla de enfermedades de trabajo, y se detalla cada una de las enfermedades y su origen o causas que las producen, como las enfermedades broncopulmonares producidas por aspiraciones de polvos y humos de origen animal, vegetal, mineral, enfermedades de la vías respiratorias producidas por inhalaciones de gases y vapores, dermatosis, oftalmopatías profesionales, (enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos, intoxicaciones, infecciones, parasitosis, micosis y virosis).

Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos, enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo, enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas, enfermedades endógenas. Se debe tomar en cuenta que la incapacidad puede ser temporal, permanentemente parcial, permanentemente total y hasta ocasionar la muerte.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que producen incapacidades se deben pagar directamente al trabajador, sólo en caso de incapacidad mental se pagará a la viuda o viudo, que dependieron económicamente del trabajador, los ascendientes, la concubina o concubino, a falta de éstos las personas que dependieron económicamente del trabajador y a falta de éstas, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para la determinación del monto de la indemnización, se toma como base el salario que percibe diariamente el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores, que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte, o el que percibía (Artículo 484). El pago base de la indemnización no puede ser inferior al salario mínimo. (Artículo 485).

Los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo tienen derecho a asistencia médica y quirúrgica, a la rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación.

aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

Existen situaciones en que el patrón no tiene obligación, ni responsabilidad cuando el accidente que sufre el trabajador ocurre cuando éste se encuentra en estado de ebriedad, o cuando el trabajador se encuentra bajo el efecto de un narcótico, droga o enervante, también en el caso en que el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión.

Cuando la lesión es producida por una riña, en estas circunstancias el patrón está obligado a prestar auxilio y trasladar al trabajador a su casa o centro médico.

PROCEDIMIENTOS PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR POR RIESGO DEL TRABAJO.

La Junta de Conciliación permanente o el Inspector del trabajo, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, que reciban el aviso de muerte y se reclame la indemnización, mandará practicar en las 24 horas siguientes una investigación para saber qué personas dependían económicamente del trabajador, mandando dar un aviso en el lugar en que prestaba sus servicios, para que los beneficiarios comparezcan ante la Junta de Conciliación a ejercer sus derechos.

Otra de las obligaciones de los patronos a éste respecto, es la de mantener en el lugar de trabajo las medicinas y material de curación necesarios para primeros auxilios y tener personal adiestrado para que los preste.

Cuando el número de trabajadores excede de 100, debe establecer una enfermería con todo lo necesario para atención médica y quirúrgica de urgencia. Si el número de trabajadores es mayor de 300, deberá establecer un hospital, en este caso y con acuerdo de los trabajadores, los patronos pueden celebrar contratos con sanatorios en hospitales cuya ubicación sea de acceso rápido para dar auxilio a los trabajadores.

Los patronos al dar aviso de los accidentes, deberán hacerlo dentro de las 72 horas siguientes al suceso y - -

además proporcionar una lista con el nombre y domicilio de la empresa, nombre y domicilio del trabajador, señalando puesto, categoría y sueldo. Lugar y hora del accidente, lugar en que se preste o haya prestado atención médica al accidentado.

Cuando se tenga conocimiento de la muerte del trabajador, deberá dar aviso a las autoridades, proporcionando los datos, nombre, domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización.

DECIMA GARANTIA SOCIAL.

"DERECHO A LA COALICION SOBRE LA BASE DE LA LIBERTAD SINDICAL QUE EXPRESA EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL".

El derecho a la coalición ha sido una garantía que por un tiempo no se reconocía a los trabajadores, inclusive llegó a considerarse como un delito, tal y como se establecía en el Artículo 925 del Código Penal de 1871, en el Edicto de Turgot y la Ley Chapelier, no se permitía la asociación.

Actualmente el derecho a la coalición es un derecho que ha tomado otros matices, este derecho es universal, como lo es en otros términos, la asociación profesional, conocida como "La agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista, resumida en el famoso lema marxista: "Trabajadores del Mundo Uníos". (5)

Este Derecho a la coalición tiene su fundamento en el Artículo 123 Constitucional fracción XVI, que dice: "FRACCIÓN XVI, tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Y para haber llegado a esta disposición que establece la garantía social de asociación profesional, coalición o como también se puede entender libertad de sindicalización (términos que llegan a un significado análogo, pero que más adelante se analizarán uno por uno, para llegar a una conclusión), fué el resultado de la lucha de los trabajadores por -

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

sus ideales y su condición humana, razón por la cual fué una medida de justicia que al trabajador se le reconociera esta - libertad sindical.

Las condiciones que históricamente dieron lugar a - la sindicalización se analizaron con detenimiento, debido a - que el tema de esta tesis es referente a uno de estos aspec-- tos y no tendría caso mencionar todas estas ideas en este - - apartado. Considero que sólo es necesario, para el efecto de explicar cuales son las garantías sociales, ya que es lo que - estamos analizando, hacer hincapié, en que el derecho a la - coalición o sindicalización es una garantía social de todo - trabajador, aunque aquí encontramos que aún siendo garantía - social para todos, está limitada con respecto a los trabaja- dores bancarios y, como se mencionó, éste es el tema central - del presente trabajo y se harán las críticas respectivas en los capítulos posteriores.

UNDECIMA GARANTIA SOCIAL.

"ESTABLECIMIENTO DE TRIBUNALES DE TRABAJO".

Tomando en cuenta que es necesaria la existencia de un órgano que decida sobre las controversias que se susciten - entre los trabajadores y patronos respecto de las relaciones - laborales, y que ésta es una garantía social para todo traba- jador, se dió origen al establecimiento de los tribunales de trabajo y a éste respecto nuestra Constitución establece en - su fracción XX del Artículo 123; "FRACCION XX.- las diferen-- cias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo se suje- tarán a la desición de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y - los patronos, y uno del Gobierno".

Esta disposición de la Constitución al respecto, - constituye la fundamentación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se consideran como órganos colegiados de los - representantes de los factores de la producción, Gobierno, Ca

pital y Trabajo, con la finalidad de democratizar la Justicia.

Pertenecen al Poder Ejecutivo de la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver las contiendas.

Estos órganos se integran por:

- Representantes del Capital y del Trabajo, que son elegidos por convenciones cada seis años, según procedimiento democrático (Artículo 648 de la Ley Federal del Trabajo).

- Representantes de Gobierno, designado por el Ejecutivo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se dividen, de acuerdo a su competencia y por las funciones que realizan:

a) Locales:

1) Sólo Conciliación.

Juntas Locales de Conciliación.

2) Conciliación y Arbitraje:

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

b) Federales:

1) Sólo Conciliación.

Junta Federal de Conciliación.

2) Conciliación y Arbitraje:

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

c) Juntas Especiales de Jurisdicción Territorial.

Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ser de equidad y buena fé.

DECIMA SEGUNDA GARANTIA SOCIAL.

"DERECHOS OPTATIVOS PARA LOS TRABAJADORES EN CASOS DE DESPIDO INJUSTIFICADO".

Se entiende por despido injustificado a la situa-

ción de hecho en la cual el patrón no quiere que el trabajador siga desempeñando su trabajo, siempre y cuando no exista una causa que justifique tal despido y, que ésta causa sea imputable al trabajador, basta que el patrón no permita la entrada al trabajador para que realice su actividad laboral y sin haberle informado a éste que ya no desea que le trabaje.

En tal circunstancia, si el trabajador es despedido y no existe causa o motivo para ello, ni el patrón le da aviso, ya sea verbal o por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, claro que el patrón puede despedir y no entregar la constancia, pero si ocurre esto, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que trae como consecuencia que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o pago de indemnización procedente, a la elección del trabajador, éstos son los derechos optativos que tiene el trabajador, como lo establece el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se complemente el laudo.

Estas garantías de reinstalación e indemnización tienen la finalidad de pugnar por la estabilidad del trabajo y, para tal efecto se dió al trabajador los medios para poder ejercer esos derechos o garantías sociales, uno, que es el cumplimiento de las obligaciones del patrono, que viene a ser el derecho a la reinstalación en un trabajo y el otro el pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario, para que el trabajador no sea perjudicado.

Esta garantía deriva de la fracción XIII del Artículo 123 Constitucional, que al respecto dice:

"FRACCION XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, - estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario.- La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario,- cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

DECIMA TERCERA GARANTIA SOCIAL.

"PREFERENCIA PARA LOS CREDITOS DE LOS TRABAJADORES".

En el Código de 1884, los créditos se dividen en comunes o quirográficos y privilegiados, dividiéndose éstos en: créditos con un privilegio general sobre todos los bienes del deudor y créditos con un privilegio especial sobre uno o varios bienes determinados, en base a éstas divisiones se creó un sistema complejo que se conoció como prelación de créditos o graduación de acreedores.

Los créditos de trabajo eran tratados como créditos comunes, pero existían privilegios concedidos a los dependientes de comercio, a los trabajadores domésticos, a los campesinos que hubiesen intervenido en la construcción o reparación de bienes inmuebles. En ésta situación se tomó el salario como la energía del trabajo transformada en dinero que permitía al trabajador vivir en la sociedad como persona, introduciendo el valor trabajo-economía, el trabajo viene a ser el valor fundamental y en cuanto a la economía es el que va a satisfa-

cer las necesidades y aspiraciones de los hombres, y en caso de conflicto entre los intereses de las fuerzas económicas y las finalidades supremas del salario, deben prevalecer las finalidades supremas del salario.

Por tal razón, en una circunstancia de quiebra o concurso, los créditos en favor de los trabajadores por salarios devengados y por indemnizaciones, tienen preferencia sobre cualquier otro y los trabajadores no tienen que entrar al concurso para que se les pague, tal situación se encuentra prevista en la Constitución y es otra garantía social que tiene todo trabajador, en el Artículo 123, fracción XXIII, que dice al respecto:

"FRACCION XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otras en los casos de concurso o quiebra".

DECIMA CUARTA GARANTIA SOCIAL.

"GARANTIAS PARA LOS TRABAJADORES EN SUS RELACIONES-PRIVADAS CON LOS EMPRESARIOS; EN CUANTO A ADEUDOS DE CARACTER PRIVADO".

Estas garantías que corresponden a los trabajadores son más que nada para proteger el salario del trabajador y sobre todo porque las deudas que tenga el trabajador, las tendrá que solventar de acuerdo a sus posibilidades y sólo él responderá por esos compromisos.

Esta garantía la consagra el Artículo 123 Constitucional en su fracción XXIV que afirma; "De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso o por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del traba-

jador en un mes".

Por tal razón el empresario tiene que respetar éste principio y ser conciente de que el trabajador cubrirá sus - compromisos de acuerdo a su capacidad económica y que no habrá otro responsable sino sólo el propio trabajador, ésta es una forma de proteger también a la familia del trabajador y - en consecuencia a la sociedad.

DECIMA QUINTA GARANTIA SOCIAL.

"GARANTIA DE SERVICIO GRATUITO DE COLOCACION".

Es una garantía cuya finalidad, como la de todas - las garantías sociales, es la de proteger a todos los trabajadores, sobre todo en el aspecto económico como humanitario, - que consiste en que el trabajador tenga más facilidad para su colocación en la actividad laboral y obtenga resultados más - eficientes y provechosos económicamente, además de que es un ahorro de tiempo que él puede aprovechar dirigiéndose ya a un lugar fijo para laborar y no andar buscando de uno a otro lado trabajo, mientras que a través de las bolsas de trabajo se obtienen mejores resultados y hay más seguridad, este servicio de colocación de los trabajadores además es gratuito.

Al efecto la fracción XXV del Artículo 123 Constitucional establece que; "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquier otra - institución oficial en particular".

En la prestación de éste servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingreso en su familia".

DECIMA SEXTA GARANTIA SOCIAL.

"PROTECCION DEL TRABAJADOR MEXICANO CUANDO PRESTA -

SUS SERVICIOS EN EL EXTRANJERO".

Esta es una situación que por demás debe ser protegida, ya que el trabajador mexicano que se encuentra en otro país realizando sus labores, no tendría, en caso de no existir ésta disposición, ninguna de las prestaciones a que tiene derecho y no tendría un respaldo que lo apoyara y defendiera, ya que es obvio que se le dará preferencia a los trabajadores nacionales del país donde se encuentre y se limitaría más al trabajador extranjero, por diversas razones, como sería por la superación del propio país, etc.

Esta garantía la establece la fracción XXVI del Artículo 123 Constitucional. "Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante".

DECIMA SEPTIMA GARANTIA SOCIAL.

"INSTITUCION DEL PATRIMONIO FAMILIAR".

El patrimonio de la familia, son todos los bienes inmuebles, usufructos y aprovechamientos que se destinen exclusivamente para casa habitación y para la satisfacción de todas las necesidades de la familia. Los bienes afectos al patrimonio de la familia son inalienables y no estarán sujetos a embargo ni gravámen alguno.

El valor máximo de los bienes afectados al patrimonio de familia es la cantidad que resulte de multiplicar por 3650 el importe del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, en la época en que se constituya el patrimonio.

Atendiéndolo a las disposiciones anteriores, que esta

blece nuestro Código Civil, tenemos que el patrimonio de familia se forma con la casa habitación y, a veces, con una parcela cultivable, estos aspectos de la institución del patrimonio en relación con las garantías sociales de los trabajadores en general, nos dan como resultado que el patrimonio de familia se instituye para formar la base en que se apoya la vida de todos los trabajadores y su familia, pues es el núcleo central de su existencia, ya que ese patrimonio lo va formando con el fruto de su trabajo y de él depende su estatus social y todas sus actividades tanto sociales como culturales y económicas y además la estructura general sobre la cual la familia se fundamenta. Así, vemos que la fuente de trabajo que tiene cada individuo es la pauta, para constituir su patrimonio, razón por la cual, mientras el trabajador perciba todas las prestaciones que le otorga la Ley, su nivel de vida y educación será mejor y tendrá más facilidad para subsistir y dar lo necesario a su familia. Así la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en el Artículo 123, fracción XXVIII, "Las leyes determinarán los bienes que constituyan al patrimonio de familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

DECIMA OCTAVA GARANTIA SOCIAL.

"EXPEDICION DE LEYES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA PROTEGER AL TRABAJADOR EN CASOS DE INVALIDEZ, CESACION INVOLUNTARIA EN EL TRABAJO, ENFERMEDADES, ETC."

En el Artículo 123 Constitucional en la fracción XXIX establece al respecto que; "Es de utilidad pública la Ley del Seguro social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los tra-

bajadores, campesinos, no asalariados y, otros sectores sociales y sus familiares".

La Ley del Seguro Social otorga un servicio público nacional para garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

La Ley mencionada comprende seguros de accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y de maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada.

El régimen de seguros obligatorio comprende a las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, o los miembros de sociedades cooperativas de producción, de administraciones obreras o mixtas, los ejidatarios comuneros y pequeños propietarios agrícolas y ganaderos, a los trabajadores independientes, urbanos y rurales como artesanos, pequeños comerciantes, profesionistas libres y todos aquellos que fueren similares, (Artículo 12).

Los patronos tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los plazos y cubriendo los requisitos que fijan los reglamentos respectivos y en la misma forma debe el patrón comunicar las altas y bajas de sus trabajadores y las modificaciones de sus salarios (Artículo 19 de la Ley del Seguro Social).

Las sociedades cooperativas de producción y las administraciones obreras o mixtas serán consideradas como patronos para los efectos de la Ley. (Artículo 22 de la Ley del Seguro Social).

C).- ASOCIACION: DEFINICION.

Para poder llegar a establecer una definición, se debe tener pleno conocimiento del fenómeno que se trata de de

finir, motivo por el cual nos adentraremos a hacer un análisis de la sociabilidad del hombre, así tenemos que el hombre tiende a asociarse y que ésto es un fenómeno natural, porque el hombre al darse cuenta que es débil en algunos aspectos, encuentra o trata de buscar la forma para superar su debilidad, uniendo sus fuerzas a la de sus semejantes.

La asociación es el resultado de la convivencia dinámica y continua que el hombre realiza y de esa forma une sus fuerzas con la de sus semejantes, para poder alcanzar los objetivos que con su actuar individual no alcanza.

En general y siguiendo las ideas expuestas, podemos considerar que la asociación es un agrupamiento permanente de personas para la realización de un fin común.

Acudiendo al diccionario jurídico del Doctor Juan D. Ramírez Gronda nos señala que: "Asociación; grupo permanente de personas que ponen en común sus conocimientos, su actividad y sus recursos en vista de un fin determinado".⁽⁶⁾

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, la asociación profesional es: "agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista".⁽⁷⁾

COALICION: DEFINICION.

La coalición es el agrupamiento concordado, temporal conciente de trabajadores, para la defensa de sus intereses comunes.⁽⁸⁾

Analizando el concepto de coalición debemos tomar en cuenta su significado, ya que tienen diversos matices, uno de ellos es que se entienden como un acuerdo de voluntades, un organismo de hecho, una reunión, que es el agrupamiento momentáneo, accidental de personas con el único fin de estar juntas. Pero además tiene otras denominaciones como la de Coligación, que es un término adecuado que significa unirse, juntarse y Coaligación, coa-organismo que significa confederarse.

Ahora, analicemos los conceptos de reunión, asociación y coalición, para poder hacer una comparación y encontrar que reunión es un agrupamiento accidental, la coalición es un agrupamiento temporal y la asociación es el agrupamiento permanente.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 354 establece: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

También el mencionado ordenamiento legal, en su Artículo 355, define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

No obstante, a lo anteriormente analizado, la propia Ley Federal del Trabajo en el Artículo 441, reconoce a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes, y ya se ha señalado que la coalición es una agrupación temporal, ésta idea es algo contradictoria en cuanto a las definiciones que se han estudiado, sin embargo, la importancia de éste aspecto trasciende a que es reconocido el derecho de coalición de los trabajadores y que sin distinción alguna, así como sin limitación, todo trabajador puede asociarse o coaligarse.

Con respecto a éste punto, se planteará su situación claramente, debido a que éste derecho debe ser general y sin limitaciones.

D).- BASES CONSTITUCIONALES DE LA ASOCIACION, FRACCION XVI DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Como toda figura para su existencia, necesita tener un fundamento, una base, así la asociación profesional tiene su base, y este cimiento lo encontramos en la Constitución en el Artículo 123, fracción XVI que establece: "TANTO LOS OBREROS COMO LOS EMPRESARIOS, TENDRAN DERECHO PARA COALIGARSE EN

DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES FORMANDO, SINDICATOS, - ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETC.".

De ésta forma se da vida a figuras tan importantes como son los sindicatos, las asociaciones que en la actualidad tienen tanta trascendencia en la vida política y social - como también económica de nuestro país y que han alcanzado un nivel de importancia internacional, pues sabemos que las federaciones y confederaciones son asociaciones de sindicatos como también así lo señala el Artículo 381 de la Ley Federal - del Trabajo.

Para la existencia de tales organismos, además de - que tengan una base, en este caso el artículo 123, fracción - XVI, es necesario que cuenten con una estructura y, ésta viene a ser que cumplan ciertos requisitos para su existencia y son requisitos de fondo, de componentes y de forma que se analizaran en el capítulo III de éste trabajo.

Algunos ejemplos de éstos organismos:

En 1918, CROM (Confederación Regional Obrera de México).

Asociación Múltiple, Luis N. Morones, Partido Laborista.

En 1921, CGT (Confederación General de Trabajadores).

Alberto Araos. Marxista, pugna con la CROM.

En 1936, CTM (Confederación de Trabajadores de México). Lombardo Toledano.

ORGANISMOS INTERNACIONALES:

CTAL (Confederación de Trabajadores de América Latina).

FAM (Federación Americana del Trabajo).

CIOLS (Confederación Internacional de Organismos Sindicales).

CONGRESO DEL TRABAJO. UNIDAD OBRERA.

Así como las confederaciones, existen los sindicatos en la misma forma, tienen una estructura similar y algunos ejemplos de éstos son: Sindicato de Electricistas, Sindicato de Teléfonos de México, Sindicato de los Trabajadores al Servicio del Estado, etc., todas éstas agrupaciones tienen un fin común, que es pugnar por la defensa de los intereses y de rechos de sus agremiados.

C A P I T U L O I I .

"L A A S O C I A C I O N".

A).- ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLUCION DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Basandonos en las referencias de los historiadores, en la antigüedad desde el siglo IX A.C., en la India existían corporaciones conocidas como SRENI; formadas por agricultores, pastores, banqueros, artesanos, que eran gobernados por un Consejo y tenían la capacidad para contratar y comparecer en juicio.

En Egipto existieron corporaciones de guerreros, agricultores, traficantes, pilotos.

En Roma, siglo IV A.C., existieron los Colegios (Collegio, Officium) que tenían autoridad y jerarquía corporativa compuesta por:

a) Cuestores, Curadores y Síndicos.

Estos se encargaban de los intereses sociales.

b) Los miembros del Colegio.

c) Magistrados, precedían las deliberaciones.

Los Colegios Romanos tenían una relación con las corporaciones de oficios, pero no se consideraron como asociaciones profesionales, debido a que se agrupaban personas de actividades semejantes, por ejemplo; los colegios de boteros- conocidos como NAVICULARI; panaderos, PISTORES, salchiceros, SUARII, carpinteros, TIGNARI, herreros, AERAI, No obstante- éstas características, no les dan un carácter profesional a dichos colegios, por lo cual no se consideran como asociaciones profesionales.

Los Guildas, siglo V (Edad Media), con las invasiones de los germanos en Europa Occidental, tienen su origen en las reuniones donde se discutían negocios importantes de paz

y guerra. Estas corporaciones fueron como familias artificiales "formadas por la conjunción de sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse, en determinadas circunstancias". (Derecho del Trabajo, Néstor de Buen L., Página 513).

La principal característica en los Guildas era la mutualidad, así como la beneficencia. Las clases de Guildas que se conocieron fueron: las religiosas, sociales, de artesanos y mercaderes. En estas corporaciones se encuentran reglamentos de trabajo que se desarrollan en los gremios posteriormente, por ejemplo: mezclar materia prima de buena calidad con otras de inferior calidad, vender como nuevos objetos ya usados y otras disposiciones.

Los colaboradores en las actividades de trabajo de los Guildas se clasifican en: aprendices, -discipulli, los compañeros, -famili- y los maestros, -magistri-, que posteriormente integraron los gremios. Como fin principal, los Guildas tenían la asistencia a los enfermos, la honrra a la memoria de los muertos, el aprendizaje de un oficio. Ejemplo de Guilda; Ligas de Hansa y Londres.

Grecia, se dieron las corporaciones de Etherias, siglo V A.C.

Asia, en el siglo III D.C., las corporaciones conocidas como Hang⁽⁹⁾, no perdieron de vista su objetivo mutualista ayudando a los necesitados.

La integración de los gremios consistía en: un Organismo Legislativo que era la Asamblea que delegaba funciones a una Comisión Administrativa, esta Comisión desempeñaba la función ejecutiva y la función judicial por medio de los maestros jurados.

Los gremios tenían como función, reglamentar la producción y venta de mercancías; se trataba de evitar la competencia y acaparamiento de materias primas, tratando de mejorar la calidad de los productos.

Cada gremio tenía su propio patrimonio y personali-

dad jurídica, los ingresos económicos los adquirirían de derechos que aportaban los compañeros de nuevo ingreso, aprendices o maestros; de derechos que pagaban por se admitidos al maestrazgo, de multas, donaciones de rentas de inmuebles de sus patrimonios.

La escala del gremio se componía, en primer lugar por el aprendiz, que se considera la primera etapa del artesano, en donde los padres ponían a disposición de los maestros a sus hijos, para que les enseñaran un oficio, situación por la cual el aprendiz debía obediencia ciega al maestro. El aprendiz podía iniciar su aprendizaje a los 10 ó 12 años y tenía una duración variable, dependiendo del oficio que se tratara.

El aprendizaje se terminaba cuando se cometían faltas al gremio, porque expiraba el término de la prueba, por el abandono del oficio o por la muerte del aprendiz. En segundo lugar están los compañeros; primera asociación de trabajadores identificados, que también se les conoció como oficiales y eran aprendices que habían cambiado de categoría y no podían aspirar a ser maestros, ésta categoría se equipara a la de los obreros asalariados; elegían libremente al patrón con el trabajaban, pero para poder desempeñar el papel de maestro, les era sumamente difícil, pues se encontraban con muchas limitaciones y el aprendiz u oficial que aspiraban a ese puesto, tenían que realizar un examen y comprarle el oficio al gremio, al señor feudal o al rey; una vez que el oficial o aprendiz llegaba a ser maestro, se integraba a la corporación y podía establecerse, de ésta forma los maestros llegaron a monopolizar los privilegios del gremio, hasta el grado de que la maestría se transmitía por herencia, y así se llegó a establecer una gran diferencia de clases, esto aunado a la Revolución Francesa, así como la Revolución Industrial, se llegó a la extinción del sistema gremial.

Este fenómeno vino a surgir en la Época Liberal con la abolición de las corporaciones en la Revolución Francesa -

(1789) con el Edicto de Turgot (12 de Marzo de 1776) y la Ley Chapelier (Junio de 1791), que fueron los medios legales de - que se sirvió la burguesía para obstaculizar el desarrollo sin dical de los obreros de ése tiempo.

La Ley Chapelier fue votada en 1791, por Asamblea - Nacional, Le Chapelier presentó un informe en el que se pugnó por la supresión de las coaliciones obreras. En algunos ar- - tículos de ésta Ley se establecieron sanciones fuertes para - las personas que la infringieran, incluso por el hecho de reu - nirse se aplicaban sanciones.

En éste período liberal se llegó a la no interven- - ción de la Ley en las relaciones obrero patronales y, como - consecuencia de éste fenómeno se fijan las condiciones de tra - bajo unilateralmente, ya que entre patrón y obrero se discu- - tía libremente toda condición referente al trabajo.

El Código Civil de 1804, (Código de Napoleón) y la Ley Chapelier, estaban inclinados a la misma tendencia, ya - que la Ley Chapelier prohibía la asociación y el Código Civil establecía presunciones a favor de los patronos, pero en el - Código Penal ésta situación ya estaba considerada como delito; en los Artículos 414, 415 y 416 se estableció la coalición y la huelga como delitos.

En México, 1872, el Código Penal en su Artículo 1925, también estableció ésta prohibición para que los trabajadores no pudieran coaligarse o emplazar a huelga el cual se trans- - cribe;

"Artículo 1925; se impondrán de ocho a tres meses - de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una so - la de esas dos penas a los que formaran un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral - con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jorna - les de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la in - dustria o del trabajo". Epoca Contemporánea, siglo XIX y XX.

En estas circunstancias dada la prohibición de la -

asociación del proletariado y existiendo otras causas de gran importancia que resultan de tal limitación, como la de impedir que mejorara la condición de cada trabajador, en cuanto a salario y horario de trabajo, dada la concientización del proletariado con respecto a su fuerza y su importancia como núcleo social, la coalición y la huelga dejan de ser delitos, - no obstante que las leyes no lo mencionaren.

En la Gran Bretaña, se originó un desarrollo sindical considerable el cual fue encabezado por Roberto Owen en - 1824, y fue hasta 1871, que las coaliciones obreras tuvieron reconocimiento legal, en; "La Ley sobre los Sindicatos Profesionales" y, en 1875 "La Ley sobre la Conspiración y Protección de la Propiedad."⁽¹⁰⁾

En Francia, 25 de Mayo de 1864, se suprime el delito de coalición.

En Bélgica, 1866, se elimina el delito de coalición basándose en el Derecho Constitucional de Asociación que tenían todos los ciudadanos en el Artículo 20.

Otros países en donde se reconoció el derecho de - asociación fueron en; Alemania del Norte (1869), en el Código Industrial, en Austria, Hungría (1870), Países Bajos (1872), - Italia, (1890). La supresión del delito se fue haciendo general, de esta forma se fue gestando el reconocimiento del sindicalismo moderno, con la leyes y actas para reconocer los derechos de asociación profesional en Inglaterra, como se indicó anteriormente, 1824 y, con la constitución de sindicatos - para contrarrestar las fuerzas del patrón que detenta los medios de trabajo; así es como se integró, por ejemplo; "La Federación de Trabajadores Socialistas" (Marsella, 1879), "La Unión de Cámaras Sindicales Obreras", formadas por obreros no socialistas.

El reconocimiento internacional del Derecho de la - Asociación Profesional, se establece y fundamenta en el camino de la Organización Internacional del Trabajo con el número

87 celebrado en el año de 1948, en San Francisco, California, con el nombre de "Libertad Sindical", en el cual se establecieron las siguientes garantías:

1).- El derecho de todos los trabajadores para formar sindicatos, no habiendo distinción de clases, nacionalidad, sexo, etc. y sin ninguna autorización previa.

2).- Absoluta autonomía del cuerpo sindical con respecto al Estado y al patrón, para que puedan obtener sus decisiones según su conveniencia.

3).- La disolución jurisdiccional de los sindicatos, y no una disolución administrativa, para que no tan fácilmente pueda desintegrarse un sindicato ya formado, ya sea por maniobras del Estado o por intereses creados por los patrones.

4).- Poder formar organismos mayores con un fin común, para crear una fuerza superior, como en el caso de crear Federaciones y Confederaciones.

Otros dos aspectos muy importantes y, que son vitales para el funcionamiento y desarrollo de los sindicatos, son:

a).- Adquirir personalidad Jurídica, personalidad que otorga el Artículo 25 fracción IV del Código Civil para el Distrito Federal a todos los sindicatos, pues éste ordenamiento señala:

"Artículo 25; son personas morales, IV, los sindicatos las asociaciones profesionales y los demás a que se refiere la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución Federal".

b).- Considerarlos legales por el orden jurídico. (11)

B).- FLANTEAMIENTOS FILOSOFICOS SOBRE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Desde el punto de vista del Manifiesto Comunista de 1848, de la Doctrina Social Marxista, la asociación profesio-

nal es aceptada como un medio para lograr una finalidad, que vendría a ser la reivindicación de los derechos del proletariado para evitar la explotación del trabajo, llegando a la socialización de los medios de la producción, ejerciendo el derecho de la asociación profesional, para la mejor distribución de la riqueza, logrando éste objetivo mediante la presión del Gobierno y con la desaparición del Estado existente.

De esta forma se expresa en el texto del maestro Alberto Trueba Urbina; "El sindicato obrero es expresión del Derecho Social de Asociación Profesional, que en las relaciones de producción se lucha, no sólo por el mejoramiento económico, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas"⁽¹²⁾.

El Trabajador, en éste aspecto tendrá la función de unirse sin hacer distinción de clases ni de nacionalidad, por lo cual se expresa en el lema marxista; "Proletarios del mundo uníos". El camino será la lucha de clases para lograr el cambio de sistema reformista, lento y progresista a revolucionario, rápido y violento.

Otro postulado; La Doctrina Social Católica en la Encíclica *Rerum Novarum* de León XIII de 1891 y, cuadragésimo-año 1931 de Pio XI, acepta a la asociación profesional, siempre y cuando esté fundada en el Derecho Natural, así como en las Sagradas Escrituras para lograr el mejoramiento material, social, religioso y espiritual del individuo, mediante el reconocimiento al Estado de Derecho, de limitar a los que persiguen, a los que van contra la probidad, justicia y seguridad del estado.

En esta ideología, el trabajador no debe mezclarse con sus contrarios, logrando éste objetivo con la colaboración, concimiento, caridad y, sólo que éstos fracasen, seguir el camino de la huelga.

Tomando en cuenta la corriente del capitalismo moderno (empresa) concibe a la asociación profesional como orga

nismo encomendado a reunir y cambiar los factores productivos, (materias primas, capitales, trabajo con vista a la obtención de productos, bienes o servicios, que se ofrecen en el mercado, a cambio de un precio que siendo mayor que el costo original, genera una ganancia dirigida al empresario).

La co-gestión aparece en 1949 en Munich; tiene como objeto la reunión de todos los sindicatos para obtener la unidad y representación de los intereses comunes en todos los terrenos, especialmente en lo relativo a la política económica, social y cultural. (13)

Acepta a la Asociación Profesional como el derecho de los trabajadores en la discusión, deliberación, dirección de la empresa conjuntamente, es decir, trabajadores y patrones resuelven los problemas de la empresa y el trabajador tiene que sujetarse a las decisiones de la empresa, el camino a seguir será la participación de utilidades, propiedad y administración.

C).- ASOCIACION PROFESIONAL Y COALICION EN NUESTRO-PAIS.

Se puede decir que en nuestro país, en la época de la cultura azteca, existieron agrupaciones similares a una especie de asociación profesional, que son los FOCHTECAS, (comerciantes).

En la época colonial, 1589 a 1783, existió un sistema gremial semejante al de España. No obstante la asociación de los trabajadores fue materialmente imposible.

En la época de la Independencia tampoco fue posible la asociación sindical, por las condiciones en que se encontraban los trabajadores y por la misma industria. Sólo se da una manifestación mutualista de los trabajadores, así es como aparece la primera organización mutualista, el 5 de Junio de 1853 conocida como: "Sociedad Particular de Socorros Mutuos",

pero éste núcleo no contaba con ninguna protección legal.

En 1857, se da sólo el reconocimiento de la asociación en general, se consagró el artículo 9º, la libertad de reunión, pero esto era con fines políticos y no era ésta, asociación de carácter profesional.

Posteriormente, en el año de 1871, el Código Penal en su Artículo 925, establece la prohibición de la coalición, tipificándola como delito, al igual que la huelga.

La primera asociación de tipo profesional, creada con el fin de vigilar los intereses del trabajo y lograr la mejoría de los obreros así como proletarios, se fundó el 16 de septiembre de 1872, conocida como: "Circulo de Obreros", formada por artesanos y obreros de hilados y tejidos.

En marzo de 1876 se formó la "Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos" que logró fortalecer la unión entre los trabajadores, dando lugar a la "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", "La Unión de Mecánicos Mexicanos", "Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos", "Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril", con la Unión Liberal; "Humanidad" en Cananea, y el "Gran Círculo de Obreros Libres" en Orizaba, fueron los organismos que lucharon en las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Posteriormente, al triunfo de la Revolución renació el movimiento obrero y, en 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México y el Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores; en 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, poco después la Unión Minera Mexicana, La Confederación del Trabajo, en Torreón, Coahuila, el Gremio de Alejadores en Tampico, Tamps. y la Confederación de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana en Veracruz, Ver., no obstante, al haberse formado otros grupos obreros en distintas regiones del país, la organización que prestó mejores servicios fue la Casa del Obrero Mundial. ⁽¹⁴⁾

El 6 de Octubre de 1917 en Veracruz, se decretó la

Ley de Asociaciones Profesionales (Agustín Millán).

En 1915, en Yucatán, la Ley de Salvador Alvarado, -
sobre la Asociación Profesional.

La Legislación posterior a 1917 en Veracruz, 1918 -
la Ley de Cándido Aguilar.

16 de Diciembre de 1918, en Yucatán, Ley de Carri--
llo Puerto.

Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo 1929, -
Proyecto Portes Gil.

1931, Proyecto Secretaría de Industria, Comercio y
Trabajo.

1931, Ley del Trabajo, Artículo 232 al 257.

1970, Ley Federal del Trabajo, Artículo 356 al 385.

Son las disposiciones legales que han regido en el
camino de la evolución de la Asociación Profesional.

C A P I T U L O I I I .

"EL SINDICATO Y SU FINALIDAD".

A).- DEFINICION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el artículo 356 de dicho ordenamiento se establece la definición del Sindicato, es la siguiente:

"Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Haciendo un análisis de ésta definición nos podemos dar cuenta de que el sindicato es la asociación que puede estar formada por 20 o más trabajadores y 3 o más patrones, tomando en cuenta que éste número de personas es el indicado por la Ley para poder formar un sindicato (Artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo).

También, podemos percatarnos de que de la definición se desprende que el estudio se refiere a la capacitación o el entendimiento para la adquisición de los conocimientos que deba tener el trabajador para desempeñar su labor. De la misma forma el mejoramiento se refiere a la superación de condiciones del trabajador y, la defensa de sus respectivos intereses, se refiere a la protección de sus miembros para lograr el beneficio tanto general como individual, es decir, proteger los intereses respectivos.

B).- FORMAS DE SINDICALIZACION.

El Profesor Jorge M. Garizureta hace una clasificación para las formas de sindicalización, son las siguientes:

a) Verticales.- Por una rama o sector de producción.

Horizontales.- Por entidad, profesión, oficio o especialidad sin atender rama.

b) Unico; en cada región, empresa o industria, un -

sólo sindicato.

Flural; Se reconocen todos los sindicatos que se formen.

- c) Abierto; No se tiene que cumplir con requisitos.
Cerrados; sólo cumpliendo requisitos.
- d) Locales; de una región.
Nacionales; de todo el país.
- e) Puros; sólo trabajadores o sólo patronos.
Mixtos; trabajadores y patronos.
- f) Simples; por individuos.
Complejos; por uniones de sindicatos. (Confederaciones).
- g) Reconocidos; con personalidad y capacidad.
Inscritos; únicamente de facto. ⁽¹⁵⁾

C).- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos se pueden clasificar de trabajadores y de patronos (Artículo 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo).

Los de trabajadores se clasifican en:

1) Gremiales; que se integran por trabajadores que tengan la misma profesión, oficio o especialidad, por ejemplo de carpinteros, panaderos, zapateros, etc.

2) De empresa; formados por trabajadores que desempeñan sus servicios en la misma empresa y tienen diferente profesión, oficio o especialidad.

3) Industriales; formados por trabajadores que desempeñan en dos o más empresas pero de la misma rama industrial de varias profesiones o especialidades.

4) Nacionales de Industria; formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama de industria, en dos o más entidades federativas -

de varias profesiones o especialidades. Ejemplo: Sindicato - de PEMEX.

5) De Oficios Varios; formados por trabajadores de distintas profesiones cuando el número de trabajadores de la misma profesión es menor de 20, se puede constituir éste sindicato. Los sindicatos de patronos se clasifican en:

- 1) De una o varias ramas de actividades sólo en una entidad.
- 2) De una o varias ramas de actividades en diferentes entidades nacionales. (clasificación tomada de Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, página 354 y 357).

D).- TENDENCIAS IDEOLOGICAS DE LOS SINDICATOS.

- a) Blanco; al servicio del patrón.
- b) Amarillo; colaboracionista.
- c) Rojos; de lucha.

E).- REQUISITOS PARA FORMAR SINDICATOS Y CONFEDERACIONES.

Se clasifican en: a) De fondo.

b) De personas.

c) De forma.

a) De fondo, son los que se refieren al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses respectivos y de los organismos para las confederaciones, éste es su objeto principal. Lo establece el Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo tanto para sindicatos como para confederaciones.

b) De personas, para los sindicatos y componentes - para las confederaciones; de personas, son 3 o más patronos y 20 o más trabajadores.

c) De forma, tanto para los sindicatos como para -

las confederaciones los requisitos de forma son internos y administrativos.

Para sindicatos los requisitos internos son los que se dan en el núcleo del organismo, tenemos:

- a) Acta constitutiva.
- b) Estatutos, cuyo contenido lo señala el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo como la denominación del Sindicato, domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión de los socios, derechos y obligaciones de los socios, forma de convocar a asamblea, etc.
- c) Elección directiva.
- d) Formulación de padrón de socios; consiste en una lista con el número de socios, nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

Para las confederaciones los requisitos externos son:

- a) Acta constitutiva.
- b) Estatutos (dentro de éstos se puede dar la situación de que los sindicatos se puedan separar).
- c) Directiva.
- d) Padrón de organización.

Los requisitos externos o administrativos se dan fuera del Sindicato, los señala la autoridad, para los sindicatos son:

- a) Constatación o verificación.

En los casos de competencia federal se registraron en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y cuando sea de competencia local en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo).

b) Registro automático; consisten en que al transcurrir el término de 60 días, si la Autoridad ante la que se presentó la solicitud no contesta, si otorga o no el Registro, los que solicitan el registro podrán requerirle otorgue una resolución y si no lo hace en tres días, se tendrá por otorgado el registro. (Artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo).

Para las confederaciones:

a) Constitución de Asociación.

b) Registro de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

F).- CLAUSULAS DE EXCLUSIVIDAD Y REQUISITOS PARA APLICARLAS.

El Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece que "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitiera exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cuales quiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los Trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la colaboración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse, que el patrón separará del trabajo, a miembros que renuncien o sean expulsado del sindicato contratante.

De éste artículo se desprende que existe una cláusula de ingreso que consiste en que el sindicato y el patrón se obliga a aceptar sólo a los trabajadores que le proporcione el sindicato.

Una segunda cláusula que es la de separación, por medio de la cuál el patrón se obliga a separar a los trabajadores que le pida el sindicato ya sea por una causa de expulsión o por dejar de pertenecer al sindicato.

En el análisis de éstos aspectos cabe señalar, que existe la libertad sindical y que corresponde al artículo 123, fracción XVI de la Ley Federal del Trabajo, de ésta libertad se deriva una libertad positiva y una libertad negativa, la positiva consisten en la facultad de ingreso al grupo, asociación o sindicato, y la negativa consiste en la facultad de no ingresar y también existe una libertad de segregación que es la facultad de separarse, éstas facultades también se encuentran establecidas en los Artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

"Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa". (Libertad Positiva y Negativa).

Cualquier estipulación que establezca multa convencional, en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta. (Libertad de segregación).

Las cláusulas de exclusión se pueden considerar anticonstitucionales, es decir, van contra la finalidad de algunos textos de la Constitución, por ejemplo: si analizamos el Artículo 5º de la Constitución: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos...".

También al analizar el Artículo 13 de la Constitución que señala que "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales, Ninguna persona o corporación puede tener fuero".

En este caso se viola dicha garantía al juzgar el sindicato qué trabajadores pueden ingresar o cuales deben ser despedidos de su trabajo.

El artículo 14 se refiere a que no se deberá privar de derecho alguno (en este caso derecho de trabajar), sin juicio ante Tribunales competentes, con formalidades y leyes previas. El sindicato en este aspecto priva al trabajador del -

derecho a desempeñar su trabajo, sin que exista un juicio con formalidades y leyes previas.

El ordenamiento 17 Constitucional que se refiere a que "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma ni - ejercer violencia para reclamar su derecho...".

En este caso el sindicato se hace justicia por sí mismo, ya que decide la situación de los trabajadores en cuanto a que son despedidos si el sindicato se lo pide al patrón. El Artículo 123, fracción XVI, que como ya sabemos, se refiere a la libertad de asociación, ésta garantía se ve limitada por las cláusulas de ingreso y la de separación, pues al aplicarlos el sindicato está limitando esa libertad.

"Artículo 123, fracción XXII, El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato...". Es claro este ordenamiento al aplicar las cláusulas de ingreso o separación, no se debe despedir al trabajador por haber ingresado a un sindicato o por dejar de pertenecer a él.

El Artículo 123, fracción XXVII, "Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen - en el contrato:

g).- Los que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente - de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra".

h).- Todas las estipulaciones que implican renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes - de protección y auxilio a los trabajadores.

En éstos casos son nulas las disposiciones que establecen renuncias, por lo cual no se tendrían puestas las cláusulas de separación, ya que el trabajador renunciaría a su - trabajo.

Es necesario hacer notar éstos casos en que las - - cláusulas afectan ciertas garantías que establece la Constitución, pero se debe tomar en cuenta que si las cláusulas se - aplican sin causa que justifique tal aplicación, sí serían anticonstitucionales, por tal razón existen requisitos para - - aplicarlas, los cuales establece el Artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo:

- a) Que se encuentra estipulada en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) que sea miembro del Sindicato a quien se aplica.
- c) Que los motivos estén previstos en los estatutos.
- d) que los procedimientos esten previstos en los estatutos.
- e) que se pruebe que ocurrió uno de éstos motivos.
- f) que se siga el procedimiento en que se dé oportunidad de ser oído y de que se defienda.
- g) que sea aprobada la exclusión por las dos terceras partes de los miembros del Sindicato.
- h) que en el Acta conste el nombre de los asistentes, el sentido en que votarán y las firmas.
- i) Comunicar al patrón.

Cuando una de las cláusulas se aplica en forma indebida, el patrón tiene la obligación de dar al trabajador la - reinstalación de su trabajo.

El Sindicato tendrá que pagar los daños y perjuicios que consisten en, los salarios que deje de percibir el trabajador afectado, en el lapso que dure el juicio.

C A P I T U L O I V .

"ESTRUCTURA GENERAL Y OBJETIVA DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL".

A).- ORIGEN DEL ARTICULO 123 DE NUESTRA CARTA MAGNA.

El origen del artículo 123 Constitucional, se encuentra en el Tercer Dictamen que se refiere al proyecto del Artículo 5º de la Constitución, al cual se le dió lectura en la sesión de fecha 26 de septiembre de 1916 y en las discusiones que de dicha lectura se derivaron.

Este artículo consta de dos apartados: el "A", que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo, y el apartado "B" que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores.

La redacción del Artículo 123 se debe, en gran parte, al Licenciado José Natividad Macías, así como también al Ingeniero Pastor Rouaix. (16)

El proyecto inicial se presentó a la Comisión Legislativa el 13 de enero de 1917 en Querétaro de Arteaga, por parte de Pastor Rouaix, Victoriano E. Gongora, Esteban Baca Calderon, Luis Manuel Rojas, Dionicio Lavala, Rafael de los Ríos y Silvestre Borador; y dicha comisión, precedida por Francisco J. Mújica e integrada por Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y G. Monzón, lo aprobó casi en todos sus términos.

La Constitución Política Mexicana de 1917, es la primera que eleva los derechos protectores de la clase Trabajadora a nivel o categoría de Normas Constitucionales y el artículo 123, nace de las necesidades del proletariado que participó y regó su sangre en las luchas revolucionarias que se iniciaron en 1910, debido a las injusticias y explotación, a las cuales los Líderes Revolucionarios respondieron inclinándose a resolver los problemas de los trabajadores mexicanos.

El Constituyente de Querétaro, pretendió asegurar - un mínimo de derecho del trabajador mexicano como el descanso semanal, salario mínimo, participación de utilidades de las - empresas, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad - de los derechos del trabajador, la duración del trabajo, y - por otra parte, estableció los derechos colectivos como el de la huelga, asociación profesional, de coalición. Además esta - bleció las normas generales sobre el bienestar social creando los Tribunales de Trabajo.

El Artículo 123, es el producto de una tradición Ju - rídica, cultural y social pero surge de las carencias económi - cas de la clase asalariada del campo y la ciudad, tomando en - cuenta los procesos históricos en los cuales se dió lugar al - ingreso de los proletarios a las filas de la revolución y - ellos fueron los que lograron conquistar los derechos que du - rante mucho tiempo se les habían negado, por tanto, a ellos - también les correspondían los beneficios logrados por mínimos - que hayan sido.

Con estos antecedentes podemos darnos cuenta clara - mente que el origen del artículo 123 se encuentra a través de - una larga historia en la lucha de los proletarios mexicanos - por tratar de remediar su condición de explotados, hasta lo - grar que el Artículo 123 se legitimara como la manifestación - más alta de la justicia social.

La redacción original del Artículo 123, es la si---
guiente:

TITULO SEXTO.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

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

Redacción Actual.- (Cambia).

TITULO SEXTO.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contra-venir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el -trabajo, las cuales regirán:

a).- Entre los obreros, jornaleros, empleados, do--mésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato -de trabajo.

REDACCION ORIGINAL.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho -horas.

REDACCION ACTUAL.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho -horas.

REDACCION ORIGINAL.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.- quedan prohibidas las labores insalubres o pe- ligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes meno- res de 10 años. quedan también prohibido a unos y otros el -trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comer- ciales, no podrán trabajar después de las diez de la noche.

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. quedan prohibidas las labores insalubres o peli- grosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo - después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis- años.

REDACCION ORIGINAL.

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

de contrato.

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

III.- queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable; en el mes siguiente al parto disfrutaran forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido con la relación de trabajo; en el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos;

REDACCION ORIGINAL.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el tra-

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

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros registrarán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción-IV, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinados a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, - fijará el porcentaje de las utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. - Tomará, asimismo, en consideración la necesidad de fomentar - el desarrollo industrial del país, el interés razonable que - debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que - los justifiquen.

d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un

número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, mi-

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

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o - cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo de terminan las leyes reglamentarias, a proporcionar a los traba jadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación - se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan al fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósi-- tos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de - financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y - suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de - una ley para la creación de un organismo integrado por repre sentantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de - la vivienda. Dicha ley regulara las formas y procedimientos - conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en pro piedad, las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo pri-- mero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, es-- tán obligadas a establecer escuelas, enfermerias y demás ser vicios necesarios a la comunidad.

REDACCION ORIGINAL.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, - cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá - reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco -

mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

REDACCION ACTUAL.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

REDACCION ACTUAL.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y salubridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los

obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los - del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada pa ra la suspensión del trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas, única mente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos - violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los esta blecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los - del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a - la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada pa ra la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propieda- des o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los es tablecimientos y servicios que dependen del Gobierno;

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias

cias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción consiguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono podrá

eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamien--
tos provengan de dependientes o familiares que obren con el -
consentimiento o tolerancia de él.

REDACCION ORIGINAL.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores -
por salarios o sueldos devengados en el último año, y por in-
demnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otras en
los casos de concurso o de quiebra.

REDACCION ACTUAL.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores -
por salarios o sueldos devengados en el último año, y por in-
demnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otras en
los casos de concurso o de quiebra.

REDACCION ORIGINAL.

XXIV.- De las deudas contraídas por el trabajador a
favor de sus patrones de sus asociados, familiares o dependien-
tes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún -
caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su
familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad ex-
cedente del sueldo del trabajador en un mes.

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

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

REDACCION ORIGINAL.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabaja-
dores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas mu-
nicipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institu---
ción oficial o particular.

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular. En la prestación de éste servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

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

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana

para la percepción del jornal.

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

e).- Las que entrañen obligaciones directa o indirectamente de adquirir los artículos de consumo de tiendas o lugares determinados.

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

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

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

REDACCION ACTUAL.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

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

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

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

e).- Las que entrañen obligaciones directa o indirectamente de adquirir los artículos de consumo de tiendas o lugares determinados.

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

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

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

REDACCION ORIGINAL.

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

REDACCION ACTUAL.

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

REDACCION ORIGINAL.

XXIX.- Se considerarán de utilidad social; el establecimiento de Cajas de Seguros Populares de Invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y - - otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el Jefe de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de ésta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

REDACCION ACTUAL.- (Cambia).

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vi

da, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y - accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encami- nado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesi- nos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familia-- res.

REDACCION ORIGINAL.

XXX.- Asimismo serán considerados de utilidad so--- cial, las sociedades cooperativas para la construcción de ca- sas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en pro- piedad por los trabajadores en plazas determinadas.

REDACCION ACTUAL.

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad so--- cial, las sociedades cooperativas para la construcción de ca- sas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en pro- piedad por los trabajadores en plazas determinadas.

REDACCION ACTUAL.- AUMENTA EL ARTICULO:

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo co--- rresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las auto- ridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petro- química, metalúrgica y siderúrgica. Abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de las mismas, así como la obtención de hierro metálico y acero a to- das sus formas y ligas y productos laminados de los mismos, - hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos quími- cos farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaado y enlatado de alimentos, bebidas - embasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; em- presas que actúen en virtud de un contrato o concesión fede-- ral y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecu- ten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a con- flictos que efectuen dos o más entidades federativas, a con--

tratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

Con estos esquemas comparativos, nos damos cuenta que el cambio que sufrió el artículo 123 fue en cuanto a que en el texto original las leyes del trabajo podían ser expedidas por el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, y en el texto actual sólo pueden ser expedidas por el Congreso de la Unión; además de otros pequeños cambios en la redacción, que se van marcando en el mismo esquema comparativo en cada fracción.

B).- FINALIDAD DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

"El Artículo 123 Constitucional es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista".⁽¹⁷⁾

Como afirma el Dr. Alberto Trueba Urbina, "el derecho mexicano del trabajo fluye del Artículo 123 en sus normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de los mismos en favor de la clase proletaria".⁽¹⁸⁾

Partiendo de este planteamiento podemos darnos cuenta de que el derecho de trabajo, como una rama jurídica constitucional, eleva a una alta jerarquía los idearios económicos para terminar con la explotación del trabajo humano y alcanzar la socialización del capital.

El derecho del trabajo es una rama del derecho que corresponde al derecho social que tiene una función dignificadora, protectora y reivindicadora de los débiles y la persona humana que trabaja.

Por estas razones podemos establecer que la natura-

leza del derecho del trabajo contenida en el Artículo 123, se encuentra latente en las causas que originaron su nacimiento, dichas causas son la explotación del trabajador entre una de ellas, y también por su objeto fundamental que es la reivindicación, es decir, reivindicar a la unidad humana desposeída - que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y la de transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho; para lograr la supresión de las clases y dar paso a que surja - la república de trabajadores.

Los preceptos de este Artículo 123 y en general del derecho del trabajo, están destinados a lograr un equilibrio en la desigualdad económica entre los desposeídos y los propietarios de los bienes de producción; las normas de tal Artículo son exclusivas de la persona humana del trabajador y - para la clase proletaria que lucha para defender sus intereses comunes, para mejorar su situación económica ya sea por - medio de la asociación profesional o ejerciendo el derecho de huelga y sobre todo para alcanzar un bienestar social, por - eso el derecho del trabajo (Artículo 123), en su contenido, - esencialmente es una arma que pugna por la lucha contra el capitalismo, el imperialismo y colonialismo interno regional.

Los derechos que consagra el Artículo 123 pueden - ser ejercitados tanto por la clase trabajadora como por la - clase obrera, así, este ordenamiento tiene una doble finalidad, una es la protección y tutela jurídica y económica de - los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general; como son los obreros, jornaleros, empleados - privados, públicos, etc., por medio de la legislación, administración y jurisdicción; y la otra finalidad es la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la revolución proletaria. Entonces tenemos que: la primera finalidad se expresa en sus propios textos: "proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción".

En lo personal, tutela la salud de los trabajadores,

así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, - especialmente considerándolo como jefe de familia, y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y - de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades, para la defensa de sus intereses comunes y conseguir el equilibrio en la producción económica.⁽¹⁹⁾

En cuanto a la segunda finalidad, ésta es más trascendente porque va más allá de la protección y tutela de los trabajadores debido a que sigue un camino para conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en cuanto a la producción económica para que logren recuperar la plusvalía con los mismos bienes de la producción que se originaron por la explotación del trabajo humano.

Un fin mediato, por otro lado, sería la socialización del capital, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria para poder suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.⁽²⁰⁾

C).- DERECHOS SOCIALES.

Como en nuestro capítulo primero dimos la explicación de las garantías sociales, en éste capítulo, daremos una explicación breve de estos derechos o garantías sociales, tomando en cuenta que estos derechos se derivan del Artículo - 123 Constitucional.

El primero se refiere a los derechos de la mujer, - al respecto en nuestra Ley Federal del Trabajo, encontramos - que las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres, pero el propósito de regular éstas condiciones - de trabajo para la mujer, tiene la finalidad de proteger la - maternidad y a la propia mujer, puesto que es más débil que - el hombre en ciertos aspectos, por ejemplo; el físico, ella - no podría realizar trabajos pesados.

En cuanto a que se refiere al derecho de obtener un salario, este derecho es de básica importancia y trascenden--

cia, debido a que es la fuente de la cual depende el trabajador y su familia, por lo tanto este salario deberá ser suficiente para subsanar todas las necesidades y sobre todo porque es un elemento que también se manifiesta en la esfera social, cultural y hasta a un nivel nacional.

Encontramos también otro derecho que puede considerarse recíproco, es decir, obligaciones del trabajador, como también el patrón tiene obligaciones para con el trabajador, por lo cual considero que es un derecho recíproco, ya que tanto el patrón como el trabajador obtienen beneficios mutuos y sobre todo si se logra una coordinación entre ambos y cumpliendo con las disposiciones legales correspondientes, se pueden lograr metas que favorezcan al patrón y al trabajador.

Los aspectos referentes a derechos sindicales integran una verdadera garantía o derecho para la colectividad de trabajadores sobre todo, pues este aspecto es de gran ayuda a los trabajadores ya que es un respaldo o un apoyo con el que cuentan, para que en determinado momento que llegaran a necesitar de hacer valer sus derechos no se encontraran solos, y sobre todo con el respaldo o fundamento constitucional, que favorece al sindicalismo.

Refiriéndonos a la figura de la huelga, podemos darnos cuenta y sabemos que es un derecho conseguido a través de luchas y que costo el sacrificio de muchas vidas, pero que al fin se logro el objetivo y sobre todo viene a ser un derecho justo, porque si con el trabajo se esta obteniendo la producción y esto es en beneficio del patrón o del empresario en gran parte, este mérito corresponde al trabajador, pues que haría el patrón solo, sin quien le trabajara, no obtendría el fruto de sus medios de producción, razón tal es la que nos lleva a pensar, que si el patrón no corresponde al sacrificio o al trabajo que le presta el obrero sería injusto, y por eso la huelga viene a ser el medio del que se vale el trabajador para que pueda existir un equilibrio, en cuanto a las condiciones de trabajo y capital; por eso en nuestra propia ley se

establece que la huelga "Tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (Artículo-123 Constitucional, fracción XVII).

Ubicándonos en el análisis de los contratos, podemos establecer que un contrato significa una garantía para las partes que lo celebran, en este caso sería entre patrón y trabajador, ya que esta es una forma de obligarse y existe más formalidad en los actos de las partes y sobre todo para que se cumpla la finalidad que en esta situación sería, dentro del ámbito del derecho del trabajo, la prestación de un servicio personal, (trabajo), para recibir en cambio un salario.

Respecto a las jornadas del trabajo, este es un beneficio muy positivo y sobre todo una real garantía, pues se logro al fin, después de tantas luchas, que la jornada fuera de ocho horas, cosa más razonable, pues este fue durante mucho tiempo un problema muy grave que acababa con la vida de muchos trabajadores (esclavos), pero definitivamente se puede hablar ya de jornada de trabajo, ya sea diurna o nocturna como una garantía y sin que se fuerce al trabajador a trabajar de sol a sol, y además, sin malos tratos pues ya se ve al trabajador con más humanidad, es decir como persona y no como un objeto de producción.

SUSPENSION Y CESES.

Esta garantía de suspensión y ceses protege al trabajador en cuanto a su responsabilidad, pues bien podría el patrón achacar una causa al trabajador para suspenderlo de sus labores y éste podría ser inocente o simplemente no ser responsable, por lo cual la Ley Federal del Trabajo, protege este aspecto al mencionar cuales son las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón y tales causas son:

La enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal por accidente, la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, el arresto del trabajador, cuando los trabajadores son designados representantes ante los organismos estatales, por la falta de documentos para la prestación de servicios, cuando sea imputable al trabajador.

ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Refiriéndonos a este aspecto, sabemos que el trabajador de confianza es aquel que se encuentra identificado con el patrón y no pueden ser inferiores las condiciones de trabajo que desempeñe, a las que desempeñen otros trabajadores que no sean de confianza.

Los trabajadores de confianza realizan funciones de dirección, administración, vigilancia, fiscalización, con un carácter general, es decir, comprende todas las funciones de la empresa, la actividad que desempeña el trabajador de confianza.

Debido a que el trabajador de confianza está identificado con el patrón, no puede formar parte del sindicato o sindicatos de los demás trabajadores, ni pueden ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren conforme a la ley.

Con respecto a la sindicalización, los trabajadores de confianza, no pueden formar parte en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, ni ser representantes de los trabajadores en general, pero esto siguiendo el comentario del Artículo 183 de nuestra Ley Federal del Trabajo, no quiere decir que los trabajadores de confianza no puedan formar sus propios sindicatos. (21)

C A P I T U L O V.**"REGIMEN LEGAL DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES
DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES."****A).- REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS
INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, SU NATURALEZA.**

El nombre de este capítulo nos da la idea de que - con este tipo de reglamentación jurídica, como es el Reglamento Bancario, se está limitando la esfera de intereses de los que se encuentran regidos bajo sus disposiciones, como son - los empleados bancarios y por consiguiente al estar restringiendo o limitando los derechos o garantías que cada uno de - estos trabajadores tiene, no se reconforta al trabajador, sino que se inclina la finalidad de ayuda hacia el capitalismo, siendo que esta ayuda debería ser a favor del empleado.

En primer término, la anticonstitucionalidad del Reglamento de los Bancarios surge del hecho de que fue expedido por el Presidente de la República, quien es una autoridad sin facultades para legislar en cualquier materia, pero en especial en materia laboral, según lo establece la Constitución - Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Artículo 73 de la Constitución en su fracción X - establece que el Congreso de la Unión; "tiene la facultad para expedir las leyes de trabajo" y el artículo 123 de la misma, en su parte introductoria dispone que, "El Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán: entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo".

Por lo tanto, los Presidentes de la República que - expidieron los diversos reglamentos bancarios, violaron la - constitución en los preceptos arriba señalados. Asimismo invadieron la esfera de atribuciones de otro Poder, pues sólo - el Poder Legislativo tiene facultades para legislar en material laboral.

Para fundamentar la expedición del Reglamento por parte del Presidente de la República, en su exposición de motivos se invoca el Artículo 89 Constitucional, el cual en su fracción I, incluye entre las facultades del Ejecutivo "promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa su exacta observancia".

De este precepto se desprende la facultad del Presidente para expedir reglamentos y en ello se quiso fundamentar el de los bancarios. Sin embargo, dichos reglamentos deben tener un contenido administrativo, lo cual no sucede con el reglamento de los bancarios que tiene un contenido sustantivo en materia laboral.

Tampoco por medio de él, se esta proveyendo a la observancia de la ley expedida por el Congreso de la Unión, toda vez que no se ha expedido ley específica que pretenda regular las relaciones laborales entre las instituciones de crédito y sus trabajadores. Además, el Reglamento en su articulado contradice a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, el invocado Artículo 89 Constitucional no puede ser el precepto adecuado que fundamente jurídicamente al Reglamento.

Se concluye que dicho reglamento es, en primer término anticonstitucional desde el punto de vista formal, pues fue expedido por el Presidente de la República que carece de facultad para ello.

A ello hay que agregar que el reglamento de los bancarios también es anticonstitucional desde el punto de vista material, en virtud de que sus preceptos básicos violan diferentes artículos de la Constitución.

Como ya se ha señalado el reglamento se origina con el afán de negar a los trabajadores bancarios el ejercicio de los derechos de asociación y de huelga.

El Reglamento Bancario no prohíbe explícitamente -

éstos derechos, pero en forma tácita y disimulada, trata de evitar su ejercicio.

En primer lugar, viola el Artículo 5º, que en su pe último párrafo dice:

"El contrato de trabajo... no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de cualesquiera derechos políticos y civiles".

Circunstancia que se presenta al negarse a los trabajadores bancarios los derechos de sindicalización y huelga, que son derechos políticos fundamentales.

Igualmente contradice las fracciones XVI, XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional, los cuales disponen:

FRACCION XVI:

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

FRACCION XVII:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción..."

Preceptos todos ellos que garantizan constitucionalmente los derechos de sindicalización y de huelga, a los que se opone el reglamento.

En la FRACCION XVIII, inciso H) del Artículo 123 Constitucional, se establece que:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se exprese en el contrato: todas las... estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Este precepto viene a ser de exacta aplicación al reglamento, pues siendo él, la base de contratación de los em

pleados bancarios, implica la renuncia de derechos consagrados en favor de los trabajadores, de donde jurídicamente es nula y por lo mismo los trabajadores bancarios no tienen obligación de cumplirlo.

Asimismo el Artículo 133 de la Constitución establece que ella y las leyes expedidas por el Congreso de la Unión, son las leyes supremas de toda la Unión. De lo anterior se desprende la obligación para las autoridades, de no obedecer a aquellos preceptos que las contradigan. Tal es el caso del reglamento.

Con respecto al mismo problema la Ley Federal de Trabajo establece en su Artículo 12 que:

"... es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo-123 Apartado "A" de la Constitución.

Disposición que es violada o sustituida sin ninguna base jurídica por el reglamento de los bancarios.

Una vez entendida la naturaleza del Reglamento Bancario remitámonos a algunos de sus antecedentes, así tenemos que durante el Gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas se expidió por él mismo, el Reglamento de Trabajo, el 15 de noviembre de 1937, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 29 de noviembre de 1937. Reglamento en el cual se trato de impedir que los trabajadores bancarios se asociaran.

Posteriormente al estar en el Poder el Presidente Adolfo Ruiz Cortinez se expidió un nuevo reglamento, el 22 de diciembre de 1953, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 30 de diciembre de 1953, en cuyo reglamento se establecía la contratación individual de trabajo, contratos de tres meses a prueba. Por estas razones no tan favorables para los interesados (trabajadores) se otorgaban beneficios económicos, como el de pagarles un salario mejor que era un salario mínimo superior al de cada localidad.

Con la expedición de la nueva Ley Federal del Traba

o, entrando en vigor el 1º de mayo de 1970, se abrogó la anterior disposición del Artículo 2º Transitorio, lo cual trajo como consecuencia que quedaran sin validez los reglamentos expedidos. (Nueva Ley Federal del Trabajo 25a. Edición pp. 531, 532).

Esto trajo como consecuencia que quedaran fijos los derechos que se establecían en favor de los trabajadores bancarios y quitando algunos obstáculos se da paso al sindicalismo, en esta forma los trabajadores bancarios incitados por la C.T.M., logran organizarse sindicalmente y acudiendo a la Autoridad Federal, solicitan su registro como sindicato, el cual les fue negado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y sólo lograron que se les diera una indemnización a los líderes, de aquí que se dió lugar a una reforma de reglamento de 1953 y así el reglamento bancario con algunas adiciones y reformas, por decreto de 13 de julio de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 14 de julio de 1972, logra ser la norma jurídica que rige y se hace a un lado la inconstitucionalidad de que adolece.

B).- LA PRIMACIA DEL CAPITALISMO CON RESPECTO AL TRABAJADOR.

En virtud de la aplicación del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, se da preferencia a los intereses del capital, toda vez que el plan de actividades de estas instituciones, al inicio de sus operaciones es el de canalizar sus inversiones preferentemente en empréstitos al sector capitalista, sin importar el análisis porcentual destinado a su grupo laboral, ya que su política desfavorece significativamente al presupuesto salarial de sus trabajadores.

Obedeciendo a su naturaleza de clase, la banca privada, en la Historia de México ha jugado un papel abiertamente conservador, puesto que ha creado la industrialización dependiente canalizando los recursos provenientes del ahorro inter

no a las compañías transnacionales, ha apoyado y fomentado el desarrollo del latifundismo, se ha negado rotundamente a otorgar créditos baratos y oportunos a los campesinos poniendo miles de obstáculos y nunca se ha preocupado por la situación de sus trabajadores, en cuanto a la calidad de trabajador, - pues sólo trata de darle ciertas prestaciones para evitar el descontento de esos trabajadores, aunque no hay conciencia plena en cada uno de éstos sobre el problema, motivo por el cual se conforman y están de acuerdo con las prestaciones, - sin embargo, no son su totalidad, ya que existen otros que sí están concientes y son los que pugnan y hacen intentos para sindicalizarse y para que se les respeten sus derechos, pues se dan cuenta de que con las limitaciones que tienen en cuanto a sus derechos, se les está dando gran preferencia al sistema bancario para que éstos dispongan en gran parte del porcentaje que pudiera encaminarse a sueldos o salarios, a realizar injustas inversiones al capital, demostrando así que tanto reglamento y criterios bancarios, no establecen políticas-proteccionistas para sus trabajadores.

Con todo el apoyo oficial a su favor, durante los últimos tres años, los grandes monopolios del país han configurado una realidad económica nacional que inclina la lucha de clases a su favor y los convierte en los únicos y verdaderos beneficiarios de la crisis.

La fusión del capital bancario con el industrial, - iniciada propiamente en México a partir de 1950 y ahora en su etapa de plena expansión, constituye uno de los fenómenos más sobresalientes y lógicos del capitalismo contemporáneo nacional; de donde resulta que todo es para el ganador: el prestigio, el poder, la industria, las minas, la riqueza, y nada para el perdedor: topes salariales, represión y la promesa de un mundo futuro mejor.

La crisis económica en la que se encuentra el país, no se puede entender sino a partir del papel que la banca ha jugado en la historia del país.

Además el fortalecimiento del monopolio financiero, en manos del capital privado y el crecimiento de su poder político; han generado el empobrecimiento de aquellos que no tienen sino su fuerza de trabajo para sobrevivir.

De esa manera, la banca privada y mixta, siguiendo una política monetaria que convierte a la banca estatal en mera intermediaria entre el capital foráneo y la burguesía nacional, ha realizado en el país una carrera cuya meta es el aumento, cada vez mayor de sus ganancias, sin importarle en lo mínimo las necesidades de la nación. Por lo que es ya, tiempo de que los trabajadores y obreros pongan un freno al capital financiero y de que luchen por terminar con leyes que favorecen y expedir leyes que limiten a los fuertes capitales, para mejorar sus condiciones de trabajo en todos los aspectos.

C).- LA GARANTIA SOCIAL DE ASOCIACION PROFESIONAL - DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

Al hacer una breve evaluación de las luchas que han realizado los trabajadores bancarios, el 15 de julio de 1972, en respuesta a una solicitud presentada para registrar un Sindicato de Trabajadores Bancarios, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señalaba:

"En esta situación al ser examinado el contenido del reglamento de que se trata (Reglamento Bancario). Se encontró que los Artículos 2º y 4º, se establece que la contratación de los empleados de este tipo de instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizar las finalidades previstas en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento, el susodicho reglamento que regula las relaciones de trabajo entre las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y sus empleados, al imponer el trato individual en las selecciones laborales, excluye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

" Por las anteriores razones es de negarse el registro solicitado".

Esta interpretación de la Secretaría del Trabajo es incorrecta, pues sobre las disposiciones de los Artículos 2º y 4º del Reglamento Bancario tiene mayor jerarquía lo estipulado en la fracción XVI, del Artículo 123 Constitucional.

A partir de esta resolución que dio la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se les niega a los trabajadores - bancarios, también el derecho de huelga, ya que este para su ejercicio, demanda de un sindicato o una coalición de trabajadores, organizaciones con las cuales los patrones de las instituciones bancarias, no tienen obligación de tratar, amparados como están en los Artículos 2º y 4º del Reglamento.

Por lo que puede considerarse que la táctica que se empleó por el grupo de los trabajadores bancarios fue equivocada, ya que el movimiento sindical luchó más por conseguir - el registro del sindicato que por organizar la fuerza de los trabajadores.

Además, se dió en un marco de aislamiento en relación con el movimiento obrero en general, e inclusive, mantuvo una actitud negativa ante la ayuda y apoyo de los sindicatos organizados en el Congreso del Trabajo, situación que los llevo a una lucha del todo o nada, provocando con ello el despido de aproximadamente 300 trabajadores.

Como resultado, surgieron dos corrientes: una dirigida a la reorientación de las acciones, formando el movimiento de Unidad de Acción Bancaria y la otra, que se propuso conseguir el registro y constituyó el Comité Interbancario.

Este último grupo tuvo una participación destacada en la lucha liberada entre 1974 y 1976. Con la que obtuvieron importantes logros económicos y sociales.

Este movimiento fue desmembrado por la acción represiva de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros que actuó con todos los apoyos posibles.

Sin embargo, el Comité fue incapaz de pasar de la -
lucha sostenida mediante pequeños grupos a la instrumentación
de la contienda de los trabajadores bancarios como un conjun-
to.

En 1978, el pronunciamiento del Congreso del Traba-
jo en favor de la Sindicalización de los Bancarios dió lugar
a un nuevo reagrupamiento que tendría significado, porque los
sindicalistas entendieron la necesidad de instrumentar todo -
un movimiento de defensa de los derechos que establece la - -
constitución.

Actualmente existe una Coordinadora Nacional, que -
surgió de la Primera Asamblea Nacional de los trabajadores ban-
carios, realizada en mayo del mismo año.

En los últimos meses en la lucha que han librado -
los trabajadores en el interior de los Bancos más fuertes, el
principal logro fue el de haber parado el intento de la banca,
de ampliar el horario de atención al público, ya que con ello
se lesionaban aún más los derechos de los trabajadores.

Los trabajadores bancarios, han descubierto las in-
tenciones de los banqueros, quienes pretenden constituir sin-
dicatos blancos en respuesta a la creciente organización de -
los empleados. En esta posición destaca el Banco Nacional de
México, que ya tiene instrumentada una organización que inten-
tará registrar después de la derogación del decreto.

Por otro lado, el Comité promotor de sindicalize---
ción de los empleados bancarios, asegura que su lucha estará-
dada con el respaldo del movimiento obrero, con la organiza-
ción surgida con la experiencia de los intentos pasados y so-
bre todo, con la conciencia de que ya es inaplazable la sindi-
calización de los trabajadores que durante muchos años han su-
frido la marginación y la explotación de quienes precisamente
poseen el capital en el país.

Las conquistas sociales, jurídicas y políticas al--
canzadas por los obreros mexicanos, son el resultado directo-

de la lucha sostenida por el proletariado, actuando solidariamente con nuestro estado de origen revolucionario, ambos estado y trabajadores, han abierto caminos y sentado bases para alcanzar, al través de cambios sucesivos la gran transformación revolucionaria de la sociedad.

Entre los derechos de irrefutable contenido social, surgidos de esa lucha, se encuentra el del trabajo, cuyo principio de universalidad contempla la protección de todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo. No obstante, su generoso espíritu, aún existen importantes grupos de mexicanos que no han podido ejercer a plenitud los derechos que como trabajadores les concede el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Entre estos últimos se encuentran los trabajadores bancarios sujetos a un régimen de excepción inadmisibile, en efecto el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, es evidencia plena de las extraordinarias prerrogativas de que disfruta la actividad bancaria no obstante que su operación esta considerada como de interés público y su funcionamiento incumbe a la nación entera.

En virtud de que la garantía de asociación profesional, es una garantía que de derecho, existe para todo trabajador sin excepción, ya que esta consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Artículo 123, fracción XVI, los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares al pueden sindicalizarse, no obstante a esta fundamentación constitucional, de hecho, estos trabajadores al quedar sujetos al reglamento mencionado con anterioridad, estan contemplados en una esfera jurídica distinta a la que todo trabajador esta sujeto y al darse este régimen legal distinto al establecido en el Artículo 123 Constitucional, se esta dando lugar a un tercer apartado que regula las relaciones laborales de los empleados bancarios, ya que si bien, tomando en cuenta esta reglamentación de trabajo de los bancarios, que debería estar incluida en la constitu--

ción en el Artículo 123, tenemos un Apartado "C", que corresponde a las relaciones laborales de los bancarios, así como - el Apartado "A", que se refiere a las relaciones laborales de los trabajadores en general, y el Apartado "B"; que regula - las relaciones de trabajo de los trabajadores al servicio del estado; pero este apartado "C", que viene a ser el Reglamento Bancario, es a todas luces inconstitucional, en primer lugar, porque si atendemos a su creación, no cumple con las formalidades establecidas para que un reglamento sea legal, en virtud de que se expidió por el Presidente de la República, en - aquel tiempo, Lázaro Cardenas (1937), quien no tenía facultades para legislar en materia de trabajo, como actualmente el Presidente de la República tampoco tiene esas facultades, siguiendo lo ordenado por el Artículo 73, fracción X de la Constitución que dice:

"El Congreso tiene la facultad:

FRACCION X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del Artículo 28 y para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del Artículo 123;"

Y el Artículo 123 que establece:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el Trabajo, las - cuales regiran:...."

De estos ordenamientos se desprende que sólo el Congreso de la Unión puede legislar en materia de trabajo, por - lo que el Reglamento Bancario al ser expedido por el Presidente de la República, resulta ser inconstitucional.

En segundo lugar, este reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, no se contempla dentro del Artículo 123 Constitucional, que en todo caso es el ordenamiento jurídico al que le -

corresponde regular las relaciones del trabajo y por lo tanto debería estar ubicado dentro de esta disposición, porque de hecho este reglamento esta totalmente desvinculado y tiene una validez independiente de cualquier otra ley de la cual de biera depender su existencia, por lo tanto, siguiendo el orden establecido por la doctrina en relación a la escala piramidal del ámbito de validez de las normas, la constitución es la norma suprema por excelencia y a partir de ella se da validez a las leyes, quedando en último lugar la validez de los reglamentos; por lo tanto, el reglamento tiene una validez de menor jerarquía a la de la constitución y ¿como es posible que en la práctica se aplique preferentemente un reglamento (Reglamento Bancario) que viene a limitar las disposiciones de un ordenamiento de mayor jerarquía que es la Constitución?

Además de que este reglamento limita o sobrepasa las disposiciones constitucionales, coarta los derechos de asociación profesional de contratación colectiva y de huelga, porque crea un tribunal especial: la Comisión Nacional Bancaria, con la colaboración de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para conocer y decidir los conflictos obrero patronales, sin contar para ello con la jurisdicción y las atribuciones correspondientes.

Carlos Morena Camacho y Jorge Basave Kunhardt, miembros del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México y Catedráticos de la Facultad de Economía, ante la situación del problema planteado señalan:

"Ante el inevitable fortalecimiento de la estructura central del capitalismo contemporáneo, una primera medida y particularmente en el caso de los asalariados bancarios, es la creación de un sindicato independiente, que les permita tener autonomía, tanto de la burguesía como del estado".⁽²²⁾

Bajo los auspicios del Gobierno Mexicano, los monopolios y las grandes fortunas, han encontrado en la legislación nacional el medio propicio para entrelazarse unos y - -

otros y acrecentar sus fortunas en el menor tiempo posible. - Por otro lado, esa misma legislación ha impedido durante 44 años, a los trabajadores bancarios sindicalizarse y defender sus derechos como desposeídos de capital.

Estos investigadores sostienen que al adentrarse a la investigación y estudio de la situación de los empleados bancarios, el principal obstáculo al que se han enfrentado ha sido la obtención de información, sobre todo por parte de la Comisión Nacional Bancaria.

En la entrevista realizada a éstos autores por la revista Proceso, sobre algunos de los resultados obtenidos en su investigación, Morera y Kunhardt, sostienen sobre la situación actual de quienes se encuentran en la cúspide de la pirámide económico-social del país: que los procesos de centralización y concentración del capital se hicieron más evidentes, en la economía capitalista mexicana, en la década pasada. Y uno de los principales indicadores de este fenómeno sería la consolidación de los grupos de capital financiero, entendido éste como la fusión del capital bancario con el capital industrial. La conformación de éstos grupos pasa por un proceso de concentración y centralización y, una vez conformados, lo agudiza; para hacer más comprensible este proceso se refieren por separado a la banca y a la industria.

En el caso de la banca privada, para diciembre de 1978, cuatro instituciones de banca múltiple controlaban el 69.4% del total de los activos de la banca privada y mixta. Tomando en cuenta a Somex y el Banco Internacional; que son bancas de control estatal, entre las seis controlaban el 79% de los activos totales de la banca.

Estas cuatro instituciones de banca privada son: Bancomer, Banamex, Serfin y Comermex; que en 1978 obtuvieron utilidades por \$3,375 millones de pesos, cifra que representó el 80% del total de utilidades generadas por toda la banca privada y mixta. Sólo las dos primeras obtuvieron el 67% del total.

Otro indicador de importancia, en el caso de la banca privada con sus inversiones en acciones de empresas financieras, industriales y comerciales. A diciembre de 1979, estas cuatro instituciones tenían una cartera de inversiones por cuenta propia que sobre pasaba 10,000 millones de pesos.

"Un ejemplo de crecimiento en este renglón lo constituye Banamex, que de 3,148 millones de pesos de inversión en acciones en 1978, pasó a 4,327 millones en 1979, o sea, un incremento de 37 por ciento en sólo un año. Sus mayores aumentos se ubicaron en las ramas minera, automotriz, hotelera y de empresas de apoyo al grupo.

"En el caso de la industria, los grupos más fuertes no sólo dominan las áreas de punta de la economía mexicana, - sino que en la década de los setenta comenzaron un proceso de diversificación.

"Para entender su verdadero peso, debemos observar no sólo su integración vertical y horizontal, sino contemplar que con ésta adquieren cada vez más injerencia y control sobre todo el circuito por el que transitan sus productos, aunque salga de la esfera de su propiedad.

"Esto es posible porque ellos cuentan con el apoyo financiero y tecnológico productivo para imponer sus condiciones en el mercado, según su conveniencia.

"Entre los más destacados en este proceso de diversificación están los grupos Alfa, Chihuahua, Visa y la Sociedad de Fomento Industrial. Los dos primeros tenían en conjunto - activos totales por más de 58,000 millones de pesos en 1979 y controlaban a más de 150 empresas, además de estar estrechamente vinculados al grupo SERFIN."

Los cambios que ha sufrido la estructura del sector financiero en los últimos 30 años nos permiten corroborar la importancia adquirida por el Estado como receptor y prestatario de recursos financieros y la creciente monopolización de la banca, así como su fusión con los grupos industriales. La

fusión entre el capital bancario y el industrial es un proceso que en México ha sido impulsado por el Estado, gran parte de la legislación sobre sociedades financieras comprueba esta tesis.

El ejemplo más claro y reciente de este impulso lo constituye la creación de la banca múltiple. Esto es congruente con la política económica del Estado para tratar de paliar la crisis general de los setenta que culminó en 1976-1977 y que se caracteriza por asegurar al capital monopolístico altas tasas de rentabilidad para crear una mayor confianza y propiciar la inversión.

Si analizamos los cuatro grupos de capital financiero más importantes, comprobamos que abarca una gran cantidad de ramas productivas desde las llamadas tradicionales como es la fabricación de papel, jabones y vidrio hasta las más dinámicas como química, petroquímica y fabricación de maquinaria.

En los últimos dos años sus inversiones se dirigieron también a la industria turística, la minera y la alimentaria.

En México, existen grupos industriales definidos que cuentan con sus propios bancos y financieras, de los cuales los más grandes e importantes y que controlan más del 50% de su capital social son el grupo ligado a Serfin (Visa y Alfa) - tiene inversiones en múltiples ramas de la actividad económica, entre otras acero, fibras sintéticas, papel y empaques, aparatos y componentes eléctricos, turismo, industria alimentaria y de bebidas, cervecera, tractores, nylon, televisión y pesca.

Alfa está asociada en diversos negocios con Dupont, International Nickel Co. AKZO, Hitachi, Ford, Yamaha, etcétera.

Visa lo está con HYAT International, Noatel-Sieh y con otros grupos españoles, japoneses e italianos.

El grupo industrial ligado a Banpaís -FICSA- concentra su actividad en el monopolio de la industria del vidrio, -

incursionando también en la química. Está asociado, en una - de sus principales empresas, con la Ford Motor Co. Sus expansiones internacionales incluyen empresas en Brasil y Guatemala.

Industrias Peñoles, ligada a Banca Cremi, se encuentra en la actividad minera y tiene interés en Brasil.

Celanese Mexicana, ligada a Banamex, interviene en la industria química y de productos plásticos.

Las políticas seguidas por el Gobierno, que han propiciado la expansión de los grandes grupos financieros son:

a).- La colaboración entre el Estado y capital privado, tanto a nivel nacional como internacional, que se expresan en medidas financieras, tales como la insistencia en el control del gasto público y la emisión de petrobonos y monedas de plata.

b).- En el desarrollo de la producción, que se plasma en la "Alianza para la Producción", lo cual significa la subordinación del aspecto social a las consideraciones de productividad y racionalización del gasto y la inversión.

c).- Refuncionalización del aparato gubernamental, con base en las necesidades de la acumulación del capital, plasmado en la reforma administrativa.

d).- Reformulación de la política comercial e industrial basada en la utilización de los recursos petroleros.

e).- Reformulación de la política agraria, expresada en el fin del reparto agrario y de los subsidios al campesino, apoyo del Estado a las formas más eficientes de producción entre él y el capital privado. El Sistema Alimentario Mexicano, representa una variación a esa política.

f).- Política restrictiva de ingresos, basada en el establecimiento de topes salariales, combinada con una política de represión contra el movimiento obrero y el sindicalismo democrático. Esta política se ha basado en la desarticula---

ción de las fuerzas obreras, en el desajuste de los movimientos, en el establecimiento de trampas legales y en la represión policiaca.

Todas las medidas anteriores han creado las condiciones adecuadas para la expansión de los grandes grupos financieros, en detrimento de las grandes masas de asalariados.

Se puede hablar de un grupo de personas, que por su participación en un número importante de empresas, se encuentran en la cúspide de la pirámide social, esto atendiendo al poder social de ciertas personas y se puede observar por una participación como accionistas y como consejeros de varias empresas importantes, sin embargo, la mayoría de las veces, no es esa persona en particular la que aparece sino que es la institución en que dicha persona tiene el control la que figura como accionista de varias empresas, o bien, un funcionario o consejero de aquella institución funge como consejero en varias.

El caso en que más se da este fenómeno es el relativo a los grandes grupos financieros. Veamos algunos ejemplos

En el Banco Nacional de México, tres de los principales accionistas y miembros del consejo de administración son: Agustín Legorreta, Pablo Deutz (quien además tiene intereses en Asbestos de México y Eaton Manufacturera) y Segundo-Guerrero (con intereses en IEM, S. A).

Fues bien, este banco aparece como accionista por cuenta propia en más de 120 empresas industriales y comerciales, sin contar instituciones financieras ni los casos en los que Banamex figura representando a terceros.

"El Banco de Comercio, cuyo principal accionista es Manuel Espinoza Yglesias, es accionista en más de 160 empresas.

"En serfin se destacan Eugenio Garza Lagüera (Visa) y Bernardo Garza Sada (FICSA). Estas personas, además del -

control de todas las empresas del grupo industrial, por medio de Serfin, tienen ingerencia en otras 30 empresas.

"Comermex, uno de cuyos principales accionistas es Eloy S. Vallina -que controla además el grupo Chihuahua tiene acciones en más de 60 empresas."

Las perspectivas de éstos grupos estan de común - - acuerdo con la lógica del desarrollo capitalista y, en ese - sentido la monopolización es inevitable así como su acelerado proceso de intercionalización, ésta intercionalización se refleja con grupos financieros e industriales de países desarro llados por un lado, y por otro su expansión hacia latinoaméri ca.

Una de las tendencias de los grupos más fuertes, es la de promover la creación de sindicatos blancos en el inte-- rior de las empresas que absorben.

Con respecto a la actitud que debe asumir la clase obrera, frente a la clase antagónica, se cree que ante el ine vitable fortalecimiento de la estructura central del capita-- lismo contemporáneo, una primera medida, y particularmente en el caso de los asalariados bancarios, es la creación de un -- sindicato independiente que les permita tener autonomía, tan to de la burguesía como del Estado.

D).- VIOLACION DIRECTA AL DERECHO DE SINDICALIZA---
CION DEL EMPLEADO BANCARIO.

El hecho de llamar a este inciso Violación Directa. .., consiste en hacer hincapié en que sólo al trabajador ban cario se le esta limitando su libertad sindical, pues si bien es cierto, no se le permite al trabajador asociarse porque de finitivamente, no le convendría en determinado momento al Es tado, porque imaginemos una paralización de las actividades - económicas, por muy poco tiempo que sucediera este fenómeno,- como perjudicaría al propio Estado así como a los particula-- res, en cuanto a las negociaciones fuertes y esto iría en con

tra del capitalismo, entre otras cosas, habría un debilita---
miento de la banca y estos aspectos no se reflejarían nada -
más a nivel nacional, sino posiblemente también a nivel inter
nacional. Pues bien, este aspecto así planteado nos viene a
dar una idea completa de porque no se permite que los trabaja
dores de los bancos puedan asociarse o formar sindicatos, es-
to es por un lado. Por otro lado, debemos tomar en cuenta -
que si no existe sindicato para trabajadores bancarios, sí -
existen prestaciones muy favorables para los mismos, así como
que el salario mínimo bancario es un 50% mayor que el salario
mínimo general, así como también otras prestaciones que ya se
han analizado en el capítulo anterior, pero la idea que se si
gue con este planteamiento es que existe una compensación, es
decir si no se permite un sindicato bancario, se dan tales -
prestaciones, por eso considero que esta situación que limita
al trabajador, es como una compensación a los trabajadores -
bancarios. De otro modo si hubiera sindicato tales prestacio
nes desaparecerían, pues de alguna forma se tendrá que seguir
controlando el fenómeno económico, es decir que al tener con-
trol sobre los trabajadores de estas instituciones ya en gran
parte se controla la actividad económica, que viene a ser la
actividad principal de todo, es decir desde el punto de vista
nacional como internacional, social, cultural, etc., la acti-
vidad económica es la base para la subsistencia de un país, -
como lo es México, una familia, un Estado, nación, etc., moti
vo por el cual no se puede descuidar en ningún momento un as-
pecto tan importante, pues todo y todos dependemos de el.

A mi criterio, considero que lo conveniente sería -
que se permitiera la existencia de un sindicato para estos -
trabajadores, pues aunque la mayoría de ellos no se encuen---
tran concientizados de tan importante aspecto (me refiero a
la sindicalización), sí existen trabajadores que tienen gran-
conocimiento y están concientes del problema, aunque no se ha
ya logrado aún ese ideal (sindicalización, que para ellos sí
es un ideal).

Este sindicato vendrá a ser un apoyo y sobre todo - ya se les trataría a los trabajadores bancarios como a los demás, ya no habría una distinción de trabajador a trabajador, - más este sindicato no vendría a ser una arma contra el Estado, sino simplemente como ya se ha dicho un apoyo para el trabajador, además, si no se violan, en determinado momento, las garantías que han logrado estos trabajadores, no tendrían porque existir problemas entre un sindicato y las instituciones y - así ni el mismo Estado debía temer a que fuera un arma contra él, en tal caso si se sindicalizaran los trabajadores bancarios, seguiría existiendo un control sobre ese sindicato o - sindicatos.

CRITICA DEL REGLAMENTO.

CAPITULO I.- Del personal de las Instituciones de - Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Haciendo un análisis del Artículo 2º del reglamento, encontramos que se hace referencia a que la calidad de empleados la tienen las personas que celebran contratos individual de trabajo con las instituciones de crédito, en este punto ya se esta limitando tajantemente la libertad de poder celebrar un contrato colectivo de trabajo que puedan celebrar el conjunto de trabajadores a través de un sindicato, que sería el representante de los mismos. Y como consecuencia de esta limitación menos se podrá formar una asociación sindical, esta situación se ve más acentuada por el Artículo 4º del mismo reglamento bancario, que establece que: "Las Instituciones y Organizaciones seleccionarán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de - sus empleados, ajustándose a las prevenciones de este reglamento, y en lo no previsto a las relativas de las leyes sobre la materia". Realizando de esta manera la contratación, es - más fácil dominar o tener un control de los elementos humanos que colaboran en estas instituciones, situación que no sería-

la misma si hubiera de por medio un sindicato, porque toda situación se manejaría de otra forma o a otro nivel y se tendría que vencer algunos obstáculos para llegar a un acuerdo, por ejemplo; para establecer las condiciones o prestaciones de todos los trabajadores y que éstas fueran aceptadas por los mismos, habría antes que discutir las con un organismo que les represente (sindicato), y no sería en determinado momento tan fácil imponer esas condiciones de trabajo, como lo es, en el caso de una contratación individual.

CAPITULO III.- Salarios y Gratificaciones.

Del Artículo 11 del Reglamento Bancario, "El salario mínimo en las instituciones y organizaciones será fijado de acuerdo con el que rija en la localidad, aumentado en un cincuenta por ciento".

Este artículo pone en desigualdad completa a todos los trabajadores que no prestan sus servicios a las instituciones de crédito, desde el punto de vista social como económico y cultural, atendiendo a que todo trabajador tiene las mismas necesidades y algunos tienen más que otros, ya que generalmente todos o la mayoría tienen familia y con ella la obligación de darles todo lo necesario para que subsista y cuando no la tienen, tendrán otras necesidades como son la de una superación personal o cultural y todos estos aspectos representan gastos económicos los cuales pueden ser subsanados por algunos trabajadores pero por otros tal vez no, viniendo esto a reflejarse en una esfera social, por eso debemos tomar en cuenta que el reglamento de los trabajadores bancarios, por mucho que establezca condiciones a favor de los trabajadores sólo los beneficia en algunos casos como es el del salario mínimo, pero en otros los perjudica como es el de no dejarlos sindicalizarse y a la larga nosotros podemos percibir que no existe uniformidad en cuanto al régimen jurídico que se aplica a todos los trabajadores y de esta forma se esta insistiendo en la distinción tajante entre trabajadores de una organización y los de otra.

Además, que se manifiesta un aspecto muy importante, en cuanto a que no existe uniformidad en la legislación que se aplica a los trabajadores de una institución bancaria y trabajadores de otra, y que debemos pensar como es posible que un reglamento que jerárquicamente es inferior a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tenga más validez o se aplique con más rigor que la propia constitución.

CAPITULO IV.- Jornada de Trabajo, horas extras, vacaciones, despido.

"Artículo 18.- Las instituciones y organizaciones deberán formular sus reglamentos interiores de trabajo, cumpliendo con las disposiciones de este reglamento y las demás que le son aplicables."

En este artículo se da pauta a la limitación sindical, pues se deja libremente a esa institución formular sus propios reglamentos, claro que apegándose a las disposiciones que establece el mismo, pero también se señala que a las demás disposiciones que le son aplicables, como podría ser la Ley Federal del Trabajo y esta ley permite la sindicalización, la cual debería tener prioridad debido a que es un ordenamiento federal y tiene mayor jerarquía que la del reglamento, ya que el reglamento debería apegarse a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y aún más a la constitución y no utilizar a la norma suprema como un complemento o como una disposición supletoria.

"Artículo 19.- Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen."

Este artículo no da lugar a la suspensión de labores lo que es equivalente a que nunca podrán los trabajadores

ejercer el derecho de huelga, aunque si se respetan todas las prestaciones de cada trabajador y se le ayuda a superarse en todos los aspectos, no habría lugar a una situación de este tipo, por tanto sería factible que se permitiera la sindicalización de los empleados bancarios, sin temor a que se diera una suspensión de las actividades bancarias que vendría a trascender enormemente en todos los aspectos económicos de la nación.

CAPITULO VI.- Prestaciones de Carácter Social.

"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: ...".

Por este convenio al que hace referencia el Artículo 23 del Reglamento Bancario, se establece que los empleados de las instituciones, no pagaran cuota alguna por hacer uso de los servicios sociales, sino que las instituciones son las que pagan por esos servicios, esta situación es muy conveniente para estos empleados, pero analicemos otro aspecto, que es una de las muchas prestaciones que tienen a cambio de no sindicalizarse y por otro lado se sigue colocando en desigualdad a los demás trabajadores que no colaboren con las instituciones de crédito, ya que éstos sí pagan cuotas por los servicios médicos y además de que se les descuenta de su salario esas cuotas, este salario es inferior al que tienen los empleados-bancarios.

En la misma forma el Artículo 24 del Reglamento, establece que las instituciones de crédito pagaran al Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas que fije la ley relativa...".

CAPITULO VIII.- Procedimiento Administrativo de Conciliación.

"Artículo 37.- Cualquier problema que surja entre una institución y algunos de los miembros de su personal, por cualquier motivo que se relacione con el trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria. Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obligados a proporcionar a dicha comisión los informes relativos."

En este artículo se crea una especie de tribunal privativo, ya que los órganos que deberían conocer inmediatamente de cualquier problema que surja entre una institución y su personal, deberían ser las Juntas de Conciliación y Arbitraje pues para eso se formaron y es su competencia, así, se les deja en segundo término, y primero se resuelven los conflictos en la Comisión Nacional Bancaria, con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, situación que considero, no debía permitirse, pues se está violando el Artículo 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales", y en este caso las leyes privativas son las del Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios y los Tribunales especiales, son los que dictan las decisiones sobre ese conflicto de trabajo (Comisión Nacional Bancaria y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público).

"Artículo 41.- En caso de inconformidad de las partes con el laudo dictado, quedaran a salvo sus derechos para llevar la cuestión ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilará en forma ordinaria y mediante el procedimiento relativo, en el que deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista.

Este artículo relega a segundo término a la Junta -

Federal de Conciliación y Arbitraje, como se dijo en el análisis de la crítica anterior del Artículo 37 del Reglamento.

C A P I T U L O VI.

"OPINIONES SOBRE EL TEMA EN LA ACTUALIDAD".

A).- OPINION DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA.

Este organismo se rige por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, tal y como se indica en el Artículo 12 de dicho reglamento que dice:

"La relación jurídica de trabajo entre la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y sus trabajadores de base, se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, por las disposiciones contenidas en este reglamento, y supletoriamente en su orden, por la Ley Federal del Trabajo, el Código de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

Es de notarse con esta disposición que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, es un organismo totalmente independiente de las Instituciones Auxiliares de Crédito, no obstante existe una gran confusión en cuanto al ordenamiento jurídico que rige a cada organismo, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros es un organismo descentralizado que tiene a su cargo la vigilancia del funcionamiento de cada institución auxiliar de crédito y es la que aprueba cada reglamento, tal y como se indica en el Artículo 18 del citado reglamento:

"Artículo 18.- Las instituciones y organizaciones deberán formular sus reglamentos interiores de trabajo, cumpliendo con las disposiciones de este reglamento y las demás que le son aplicables.

Dichos reglamentos interiores, así como sus modifi-

caciones, deberán ser sometidos a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, sin cuyo requisito carecerán de validez".

La Comisión Nacional y de Seguros se rige por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como ya se ha manifestado, razón por la cual los trabajadores de dicha comisión si pueden formar sus sindicatos y de hecho si existe un sindicato para esos trabajadores, es en este aspecto en donde se da la confusión en cuanto a que el sindicato que existe, no es sindicato de los trabajadores de las instituciones y organizaciones auxiliares de crédito, o sea de los trabajadores bancarios sino que, es sindicato de los trabajadores que colaboran con la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, que fue creado por decreto del Presidente Adolfo López Mateos y tiene su fundamento en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Apartado "B".

Esta situación anterior, se presenta debido al ordenamiento jurídico que se aplica a los empleados de las instituciones y organizaciones de crédito, que es el Reglamento Bancario, llamado Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, motivo por el cual los citados trabajadores no pueden sindicalizarse, ya que éste reglamento no lo permite.

Estando clara la situación de que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros es un organismo independiente de las instituciones auxiliares de crédito, se podrá conocer la opinión de la Comisión acerca de la sindicalización de los empleados de esas instituciones y es la siguiente:

La representante del sindicato de los Trabajadores de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, señorita Clara Gallardo Arévalos, manifiesta que la sindicalización de los empleados citados con anterioridad, crearía una situación que atraería consigo un sinnúmero de problemas, en primer lugar, porque al poder agruparse sindicalmente, llegaría a integrarse un grupo muy fuerte, razón por la cual estarían en juego -

muchos intereses porque al estar integrados como un organismo reconocido jurídicamente, "como sería el sindicato", podrían emplazar a huelga y se entorpecería el ritmo de todas las operaciones y actividades económicas más fuertes dentro de una generalidad y sobre todo en las negociaciones del Estado, la Banca, el comercio, industria, negociaciones en materia de importaciones y exportaciones, etc., opinión con la cual estoy de acuerdo, pues sabemos que generalmente todas las operaciones comerciales (que son la base de toda actividad y negociaciones), tanto a nivel nacional como entre particulares y hasta internacional, se manejan con la constante intervención de las instituciones auxiliares de crédito razón por la que esta actividad es sumamente necesaria.

Esta opinión, si se analiza, resulta muy breve y poco trascendente para el fondo del tema que se trata, en tanto que lo que se busca es una solución al problema y no sólo se debían analizar consecuencias, pero esta situación se debe a que no existe material suficiente en tal organismo porque no se ha dado la importancia que requiere o, si se le ha dado no se ha manifestado por la limitación en que se encuentran los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

B).- OPINION DEL GRUPO PARLAMENTARIO COMUNISTA.

En la iniciativa de Ley del Grupo Parlamentario Comunista, se propone el reconocimiento pleno a los derechos laborales de los trabajadores bancarios.

Se basa esta proposición en que desde hace 43 años, las relaciones laborales entre las instituciones bancarias y sus empleados se rigen por el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares", (Reglamento Bancario).

Mediante los reglamentos bancarios, se ha venido cancelando el derecho de los trabajadores bancarios a la sindicalización a la huelga y a otros más consignados en la Car-

ta Magna y sus leyes reglamentarias.

Otro aspecto que se analiza por este grupo, consisten en que se dice que los trabajadores bancarios son privilegiados en cuanto a sus salarios y prestaciones porque son los más elevados y por lo mismo no tienen necesidad de formar sindicatos ni de ejercer la huelga y otros derechos laborales, - sin embargo tal argumentación es falsa, porque los trabajadores bancarios están en peores condiciones que amplios sectores de trabajadores de otras ramas y se observa que su situación se deteriora más, en virtud de lo elevado de la responsabilidad y del hecho de estar obligados por la empresa a cumplir con una serie de requisitos, muchos de ellos convencionales que consumen gran parte de su salario.

Un ejemplo para verificar estas situaciones es que un indicador de la situación salarial de los trabajadores bancarios (información de la banca privada), es el que resulta de examinar los gastos en remuneraciones al personal y los gastos totales de la banca privada, en 1969 la participación de las remuneraciones de los trabajadores bancarios era de 19.5% con lo que podemos observar que durante 9 años el gasto de los banqueros en remuneraciones y prestaciones se mantiene constante, pese al gran desarrollo que ha tenido la banca en ese lapso.

En general, se puede afirmar que el trabajo de los empleados bancarios se realiza en muy duras condiciones porque tienen presiones muy fuertes y elevadas obligaciones y - frente a todo esto, sus prestaciones son limitadas y sus salarios reducidos (a pesar de ser 50% superior al salario general).

Los defensores del Reglamento pretenden que los trabajadores bancarios no se deben regir por la misma legislación que el resto de trabajadores, pues según aquellos las funciones de éstos los hacen diferentes al conjunto. Incluso se llega a afirmar que los trabajadores bancarios son en -

su totalidad empleados de confianza y que no son trabajadores.

Estas razones no son válidas, ni explican que el régimen laboral de los empleados bancarios sea un régimen especial.

Al margen de las características especiales de este tipo de trabajo, de cualquier manera los trabajadores bancarios se deben regir por los preceptos del Artículo 123 Constitucional, el trabajo de los bancarios, no se encuentra regido por ningún apartado especial del Artículo 123 Constitucional, de donde se concluye que obligadamente debe ser regido por el Apartado "A" de dicho artículo. Al ser así, el trabajo bancario, como el resto de prestaciones de servicios, deben también regirse por la Ley Federal del Trabajo.

Está claro que las relaciones laborales entre las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y sus trabajadores están comprendidas en el Artículo 123, Apartado "A" y en la Ley Federal del Trabajo y que el Congreso de la Unión al haber expedido esta Ley, de hecho también legisló para los trabajadores bancarios. Sin embargo, a fin de evitar dudas de carácter jurídico sobre el régimen laboral de los trabajadores bancarios, creadas por la existencia del Reglamento y a fin de cumplir con la fracción XXX del Artículo 73 Constitucional que le atribuyo al Congreso la facultad para expedir "todas las leyes que sean necesarias, a objeto de hacer efectivas las facultades anteriores y todas las otras concedidas por esta Constitución a los poderes de la Unión", que incluye la facultad para legislar en materia laboral, el Grupo Parlamentario Comunista, presenta a la Cámara de Diputados el siguiente:

P R O Y E C T O D E D E C R E T O .

ARTICULO UNICO: Las relaciones laborales entre las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y los trabajadores a su servicio se rigen por lo estipulado en el apartado "A" del Artículo 123 y su Ley Reglamentaria.

T R A N S I P O R T O .

ARTICULO 19.- Todo ordenamiento que **contradiga** la -
disposición anterior, queda abrogado.

ARTICULO 20.- Las prestaciones y derechos que dis-
fruten los trabajadores de las instituciones de crédito y or-
ganizaciones auxiliares que sean superiores a lo establecido-
por la Ley Federal del Trabajo, continuarán vigentes.

En esta iniciativa de ley, dentro de lo que se ana-
liza como opinión, se hace un análisis de los ordenamientos -
jurídicos que viola el Reglamento Bancario, pero no se enun-
cian debido a que ya han sido analizados y no tendría sentido
repetirlos.

El Diputado Comunista Gilberto Rincón Gallardo, ma-
nifestó que presentará una iniciativa de Ley sobre la Sindica
lización de los Trabajadores Bancarios y que era una coinci-
dencia muy positiva que los diputados del sector obrero hubie-
sen presentado otra, aunque se tratara de divisiones distin-
tas. No obstante el PCM pide el reconocimiento pleno de los
trabajadores que les otorga el Apartado "A" del Artículo 123
Constitucional, y sobre todo que los trabajadores no estén su-
jetos a un capítulo especial, sostuvo que mediante los regla-
mentos bancarios se han venido cancelando el derecho de los -
trabajadores bancarios a la sindicalización, a la huelga y otros
más, obedeciendo a su naturaleza de clase que en el terreno -
político, la banca privada, ha jugado un papel abiertamente -
conservador, reaccionario y antipatriótico en toda la Histo-
ria de México.

C).- OPINION PUBLICA.

En el periódico "El Día", del sábado 12 de julio de
1980, se publicó un desplegado que señala: "Inconstitucional-
el Reglamento que rige hoy las relaciones laborales en Insti-
tuciones de Crédito", en el cual se comenta que la Diputación
Obrera, del PRI presentó a la Comisión Permanente del Congre-

so de la Unión una Iniciativa de Ley, en la que se demanda - que sean reconocidos plenamente a los trabajadores bancarios, los derechos para formar sindicatos, el derecho de huelga y - el derecho al contrato colectivo.

En su iniciativa de reforma solicitaron concretamente que se incorpore a la Ley Federal del Trabajo el Capítulo-XVII del Título VI, relativo a los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

La opinión sostenida por los obreros en dicho documento, es que no obstante, el generoso espíritu de la Ley Federal del Trabajo, aún existen importantes grupos de mexicanos que no han podido ejercer a plenitud los derechos que regula las relaciones entre los trabajadores bancarios y las - instituciones de crédito, es inconstitucional porque coarta - los derechos de asociación profesional, de contratación colectiva y de huelga, además de que crea un Tribunal especial, como ya se ha sostenido anteriormente y esta opinión lo corrobora, que este Tribunal especial es la Comisión Nacional Bancaria, que es la que conoce y decide los conflictos patronales.

Hacen hincapié en que deben reconocerse plenamente los derechos a la sindicalización, a la huelga y a la contratación colectiva, porque estos derechos son los instrumentos por medio de los cuales alcanzan legalmente mejores condiciones económicas y el respeto a sus derechos sociales legítimos.

En general se propone que se derogue el Reglamento de Trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

D).- OPINION DEL SECTOR OBRERO DEL PRI (JTM).

Ante la probable derogación del decreto presidencial que impide la sindicalización, de aproximadamente 140 mil trabajadores bancarios, los diputados priistas del sector obrero, unos días después de que fueron dadas a conocer las iniciativas de ley de la coalición de izquierda y del PRI, que deroga

rían el decreto emitido por el presidente Lázaro Cárdenas, esta diputación priista, está dispuesta a subsanar errores y a unificar sus esfuerzos para lograr la sindicación de los empleados bancarios, que desde hace 44 años han estado privados de sus derechos.

Arturo Romo, diputado priista y asesor de la CTM, - sostiene que están desafiando al poder elevado de que dispone el sector financiero, desde la posición de lucha de diputados y que se están enfrentando a una enorme magnitud de intereses económicos con una gran influencia política. Por lo que no se debiera entrar a polémicas por ningún motivo con ninguna otra fuerza, independientemente de su signo ideológico, que coincida con el propósito de abrogar el reglamento que impide la - sindicalización.

En efecto, la iniciativa presentada por el PRI, tiene algunas deficiencias; pero la sindicación de los trabajadores bancarios es una bandera que en ningún sentido debe ceder la clase trabajadora para que sea manejada por otro interés - que no sea el de los trabajadores. No obstante, esta iniciativa abrió el camino para la derogación del decreto, y lo que es más importante el documento consigna que ya es inaplazable la sindicación de los trabajadores bancarios.

C A P I T U L O V I I .PROPUESTA DE REFORMA A LA LEGISLACION LABORAL CON -
RELACION A LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

En virtud de haber demostrado la anticonstitucionalidad del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; y haber expuesto diversos puntos de vista sobre el problema que deriva de la aplicación de este reglamento; una propuesta de reforma a la legislación laboral de los empleados bancarios sería:

La formación de secciones sindicales en todas las - instituciones condición sin la cual, carece de vida el sindicato.

El rompimiento de cualquier intento de formación de sindicatos blancos, mediante participación conjunta de los - trabajadores bancarios.

Levantar la demanda de un aumento general para los trabajadores bancarios, además de pedir la participación, como sindicato en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Solicitar el apoyo de todos los partidos políticos - que simpaticen con la lucha y demandar la solidaridad del movimiento obrero nacional y mundial.

Solicitar la firma del contrato colectivo de trabajo y luchar por un contrato ley para la rama bancaria.

Por lo tanto, para lograr los objetivos antes enunciados propongo que se adicione una fracción al apartado "A", del Artículo 123 de la Constitución que quedaría en la forma siguiente:

FRACCION XXXII.- Los trabajadores de las Instituciones y Organizaciones Auxiliares de Crédito se regirán de - - acuerdo a las disposiciones de este apartado.

También se deberá adicionar un capítulo a la Ley Federal del Trabajo que deberá quedar como sigue:

T I T U L O S E X T O .

C A P I T U L O X V I I .

TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO
Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Artículo 353 I.- Las Instituciones y Organizaciones Auxiliares de Crédito y sus trabajadores se registrarán por las - disposiciones de este capítulo.

Artículo 353 J.- Tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares las personas que celebren un contrato de trabajo ya sea de manera individual o colectiva con dichas empresas.

Artículo 353 K.- Los Trabajadores de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, se clasificaran - como sigue:

a).- Permanente.

b).- Temporal o eventual.

Los trabajadores permanentes estarán sujetos a los escalafones y tabuladores de las instituciones y organizaciones, en los términos del presente capítulo.

Los trabajadores temporales o eventuales, se registrarán en cuanto a sus obligaciones y derechos, por las estipulaciones de los contratos respectivos y por las disposiciones - legales aplicables.

Las instituciones y organizaciones sólo contratarán trabajadores eventuales o temporales, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

Artículo 353 L.- Las instituciones y organizaciones seleccionarán y contratarán libremente a su personal debiendo celebrar contrato individual o colectivo, ajustándose a las - disposiciones de éste capítulo y las relativas a las leyes sobre la materia.

Artículo 353 M.- De acuerdo con las normas que establezca la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, las instituciones y organizaciones deberán mantener un servicio de empleo para cubrir sus necesidades y facilitar la ocupación de sus trabajadores, con las siguientes funciones:

- a).- Centralizar datos sobre vacantes, puestos de nueva creación y solicitudes de empleo;
- b).- Dirigir a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitud, hacia los empleos vacantes;
- c).- Practicar estudios para determinar las causas de desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo en la rama bancaria.

Para prestar este servicio las instituciones y organizaciones podrán agruparse.

Artículo 353 N.- No quedan sujetos al presente capítulo, los servicios de los corresponsales y agentes de las instituciones de crédito, ni los que desempeñen funciones similares a éstos, en virtud de regirse esas actividades por las disposiciones de las Leyes Mercantiles.

Artículo 353 Ñ.- Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares deberán formar y hacer del conocimiento de sus trabajadores, los escalafones respectivos en que este quede clasificado por actividades, categorías y antigüedad.

Artículos 353 O.- Los puestos que queden vacantes en las instituciones y organizaciones auxiliares serán ocupados por trabajadores de la categoría inmediata inferior, siempre que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del puesto. Si hubiera varios, será designado el más capaz; en igualdad de capacidades será designado el más antiguo, y en igualdad de capacidades y antigüedad la designación se hará por sorteo.

Artículo 353 P.- En los reglamentos interiores de trabajo se estableceran criterios objetivos que permitan calificar la capacidad y dedicación de los empleados, a fin de hacer efectivos los derechos escalafonarios, sin perjuicio de la antigüedad, en los términos del artículo anterior.

Artículo 353 Q.- El salario mínimo en las instituciones y organizaciones será fijado de acuerdo con el que rija en la localidad aumentado en un cincuenta por ciento.

Artículo 353 R.- Con independencia de la participación en las utilidades que perciban los empleados en la forma y términos previstos por la Ley Federal del Trabajo y por las resoluciones administrativas aplicables, las instituciones y organizaciones tendrán obligación de cubrir a aquellos anualmente, como mínimo, por concepto de aguinaldo, el importe correspondiente a un mes de sueldo cuando hayan prestado un año completo de servicios, o la parte proporcional cuando no hayan alcanzado dicho lapso.

Las cantidades adicionales al mínimo establecido en el párrafo anterior que por concepto de aguinaldo otorguen las instituciones y organizaciones, así como otras gratificaciones de carácter regular, crean derechos en favor del trabajador.

Artículo 353 S.- Los empleados de las instituciones y organizaciones estarán sujetos a trabajar, como máximo, 40 horas a la semana distribuyéndose estas en la forma que se convenga con la representación de los trabajadores atendiendo a sus necesidades, con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Los días se considerarán de descanso para los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, salvo para aquellos que en esos días deban realizar labo

res de vigilancia o mantenimiento y salvo para los empleados que, en forma rotatoria, deben hacer guardia para cubrir los servicios indispensables al público que determine la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. Estos empleados tendrán derecho a recibir, por su trabajo del sábado, una prima equivalente al 25%, sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo.

Cuando las labores de la institución u organización lo permitan, estas podrán de manera temporal, reducir el número de horas de trabajo obligatorias, pero sin que esas reducciones sienten precedente de obligación.

Artículo 353 T.- No podrán obligarse a los empleados de las instituciones y organizaciones a trabajar tiempo extraordinario; sino en los casos que las circunstancias lo ameriten, previa resolución de los funcionarios respectivos, y dentro de los límites que marquen las leyes. Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente contra el recibo correspondiente firmado por el empleado no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, debiendo ser cubierto con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

El tiempo extraordinario que indebidamente exceda de 3 horas diarias o de 9 horas a la semana, será pagado por las instituciones y organizaciones con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

Queda prohibido a las instituciones y organizaciones emplear los servicios de las mujeres y menores de 16 años en tiempo extraordinario en caso de violación de esta prohibición, el tiempo extraordinario se pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición con anuencia del trabajador, las instituciones y or-

ganizaciones les pagaran, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

En los casos previstos en el Artículo 71 de la Ley-Federal del Trabajo, las instituciones y organizaciones deberán cubrir la prima a que el mismo se refiere.

Las instituciones y organizaciones deberán establecer sistemas de control efectivo para determinar la jornada de trabajo y el tiempo que laboren sus empleados en exceso de la misma, debiendo la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros vigilar el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 353 U.- En los contratos colectivos de trabajo se especificará el lugar en que va a trabajar el empleado, y de este lugar no podrá ser removido sin su propio consentimiento, manifestado por escrito.

Esta disposición no tendrá efecto alguno para empleados cuyo contrato de trabajo se refiera a cargos que requieren movilización continúa, como inspectores, etc.

Artículo 353 V.- Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen, salvo en caso de huelga.

Artículo 353 W.- Los empleados tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales en los siguientes términos:

a).- De uno a diez años de servicios, 20 días laborables;

b).- De más de diez a quince años de servicios, 25 días laborables;

c).- De quince años de servicios cumplidos en ade--

lante, 30 días laborables.

Para los efectos de este artículo, no se considerarán laborables los días comprendidos en el reglamento que anualmente expida la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo con el Artículo 93 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Los empleados harán uso de sus vacaciones anuales, dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios, sin que sean acumulables y sin que puedan compensarse con una remuneración.

Cada institución u organización fijará las fechas en que sus empleados disfruten de sus vacaciones, de manera que las labores no sufran perjuicio, a cuyo efecto deberá formular un programa anual.

Las instituciones y organizaciones pagarán a los empleados el sueldo correspondiente al período de vacaciones antes del inicio de las mismas y les cubrirán además, por concepto de prima, un 50% del sueldo correspondiente al número de días laborables que comprenda dicho período de vacaciones.

Artículo 353 X.- Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficiencia, a través de las siguientes prestaciones:

a).- Becas para cursos orales o por correspondencia, sobre materias relacionadas con las actividades de las instituciones, de acuerdo con las siguientes bases:

1).- Tendrán derecho a esta prestación los empleados permanentes que al efecto seleccione la institución u organización, de entre los solicitantes, de acuerdo con la aptitud de los mismos conforme a los criterios que al efecto se establezcan;

2).- Se otorgará cinco becas por cada 100 em--

pleados o fracción mayor de 50;

3).- Si el número de empleados fuere menor de 50, la institución u organización estarán obligados a otorgar una beca;

4).- Estas becas comprenderán cuando menos el pago de las colegiaturas.

b).- Becas para seguir cursos en el extranjero, de acuerdo con las siguientes bases:

1).- Se otorgará cuando menos una de estas becas por cada 10 de las que señala el inciso anterior;

2).- Se darán por oposición, de acuerdo con el procedimiento que cada institución u organización establezca;

3).- Comprenderán el costo del pasaje, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para gastos de hospedaje y alimentos.

Las becas a que se refiere el presente artículo se cancelaran si los beneficiarios hacen uso indebido de ellas o no se dedican adecuadamente al estudio, en cuyo caso la institución estará obligada a otorgarla, en su oportunidad, a otro empleado.

c).- La creación y establecimiento de centros de capacitación por las instituciones y organizaciones auxiliares, de acuerdo con los sistemas de agrupación que determinen, en aquellas plazas en donde laboren por lo menos 1,000 empleados bancarios.

d).- En los lugares donde laboren menos de 1,000 empleados bancarios, las instituciones y organizaciones deberán establecer cursos de capacitación, orales o por correspondencia, pudiendo cumplir directamente estas obligaciones o agruparse varias a fin de lograr una mayor eficacia.

e).- El establecimiento de bibliotecas, para cuyo efecto podrán asociarse varias instituciones u organizaciones o utilizar los servicios de los centros bancarios.

f).- La organización de cursos, seminarios y confe-

rencias sobre materias relacionadas directa o indirectamente con la actividad bancaria, en los mismos términos de la fracción anterior.

g).- Las instituciones y organizaciones darán facilidades a sus empleados, sin perjuicio de sus labores, y promoverán eventos para el desarrollo de su cultura general y de sus facultades artísticas.

h).- Las instituciones y organizaciones darán a sus empleados, sin perjuicio de las labores, facilidades para el desarrollo de su cultura física, a través de clubes deportivos que crearán, de acuerdo con los sistemas de agrupación que determinen, en todas aquellas plazas en donde laboren - - 1,000 o más empleados bancarios.

Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a cubrir por lo menos el 50% de las cuotas de inscripción y de las periódicas que, para solventar los gastos necesarios, correspondan pagar a los clubes donde inscriban a sus empleados.

Asimismo, otorgarán a sus empleados facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes.

Artículo 353 Y.- Las instituciones y organizaciones, de conformidad con el convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, están obligados, mientras dicho convenio subsista, a proporcionar a sus empleados en servicio y pensionados, así como a los familiares de unos y otros, en - sustitución de dicho instituto, las prestaciones siguientes:

a).- En caso de accidente de trabajo o enfermedad, - profesional:

1).- Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;

2).- Si el accidente o la enfermedad incapaci-

tan al empleado para trabajar, recibirá, mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de - 104 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente del empleado o fallezca.

No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales los que ocurran encontrándose el empleado en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico, se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial, o acontezca su fallecimiento;

3).- Concluido el período máximo de 52 semanas previsto en los incisos anteriores, si el empleado continúa enfermo, las instituciones prolongarán su tratamiento y el pago del sueldo íntegro, hasta por 26 semanas, siempre que el diagnóstico médico que se rinda, determine que el empleado puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo o que el abandono del tratamiento puede agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez;

4).- Internación en casos de reposo, al empleado convaleciente de una enfermedad por la cual se le hubiera otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la institución sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo.

c).- A sus empleados que vayan a dar a luz;

1).- Asistencia obstétrica;

2).- Cuarenta y cinco días de descanso anteriores a la fecha esperada y otro plazo igual inmediatamente después;

3).- Sueldo íntegro durante los 90 días mencionados en el inciso anterior, siempre que no esten recibiendo otro subsidio por enfermedad o ejecutando algún otro trabajo remunerado;

4).- Un mes de sueldo íntegro como ayuda extra

ordinaria para gastos de alumbramiento.

5).- Al nacer el hijo, una canastilla de precio que fije el reglamento interior del trabajo y que no será inferior al que tengan las que otorguen el Instituto Mexicano del Seguro Social;

6).- Ayuda en especie o en efectivo para lactancia, durante seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe no excedera del 20% del salario de la empleada.

La esposa o la concubina del empleado a que se refiere el numeral 1) del inciso d) siguiente, recibirá las prestaciones consignadas en los numerales 1), 5) y 6)- de este inciso.

d).- Asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos del inciso b), numeral 1), farmacéutica y hospitalaria, por un plazo máximo obligatorio de 52 semanas para la misma enfermedad, a las siguientes personas:

1).- La esposa del empleado, o, en su defecto, la concubina. Si hubiere varias concubinas ninguna tendrá derecho a las prestaciones de que se trata;

2).- Los hijos del empleado, menores de 21 años solteros y que no trabajen;

3).- El padre y la madre, del empleado que vivan con él;

4).- Los empleados pensionados por incapacidad permanente total o parcial no menor del 50%, o por vejez, y a los familiares de los empleados pensionados, que se mencionan en los tres numerales anteriores;

5).- Los parientes pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de beneficiarios

de empleados que fallezcan en servicio o estando pensionados.

En los casos de los numerales 1), 2) y 3) deberán depender económicamente del empleado y no tener por si mismo-derechos a similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere este artículo, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán establecidas por los médicos de la institución u organización. En caso de inconformidad, el empleado o beneficiario podrá pedir otro dictamen por su cuenta y si la institución u organización no se allanare a este, de común acuerdo los dos médicos discrepantes designarán a un -tercero cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del empleado o beneficiario y del médico tercero, serán pa-gados por la parte que no haya tenido razón.

e).- Los empleados temporales o eventuales tendrán-derecho a asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de accidente de trabajo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 353 Z.- Los empleados de las instituciones u organizaciones que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener, en caso de necesidad extraordinaria, -a juicio de estas, préstamos a corto plazo, ya sea directamen-te o a través de organismos destinados a ese fin, de acuerdo-con las siguientes bases:

a).- No podrán ser superiores al importe de 3 meses de sueldo del empleado.

b).- El plazo para el pago no deberá exceder de 12 meses.

c).- No causarán intereses cuando se concedan direc-tamente, ni la tasa podrá ser superior al 6% anual en los de-más casos.

Artículo 353 Z. A.- Los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares que tengan más de 2 años de servicios y estén al corriente en el pago de sus obligaciones, derivadas de otros créditos que les hayan sido otorgados de acuerdo con este reglamento, tendrán derecho a obtener prestamos para la adquisición; de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio económico, de acuerdo con las siguientes bases:

a).- El monto máximo del préstamo será igual al importe de 6 meses del sueldo fijo.

b).- El plazo para el pago no deberá exceder de 36 meses.

c).- Causarán intereses del 6% anual sobre saldos insolutos, sin gastos adicionales.

Artículo 353 Z. B.- Con independencia de los derechos que corresponden a los empleados de conformidad con la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los empleados de las instituciones y organizaciones que tengan más de 5 años de servicios, tendrán derecho a obtener prestamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, para resolver su problema de casa-habitación, ya sea en forma directa o de la institución en que se preste sus servicios o a través de organismos destinados a ese fin, conforme a las siguientes bases:

a).- El préstamo deberá destinarse:

1).- Para la construcción de su casa-habitación incluyendo, en su caso, la compra del terreno;

2).- Para la compra de su casa-habitación;

3).- Para la ampliación o mejora de su casa-habitación propiedad del empleado.

4).- Para pagar un crédito hipotecario anterior que grave la casa habitación del empleado, a fin de mejorar las condiciones financieras del crédito.

b).- El plazo para el pago del crédito podrá ser - hasta de 20 años en el caso del numeral 1 del inciso c) de este artículo hasta de 15 años en los demás casos.

c).- El crédito causará intereses de acuerdo con - las siguientes bases:

1).- El 6% anual calculado sobre saldos insolutos cuando el monto del préstamo no exceda al importe de 50 - veces el salario mínimo bancario mensual establecido para la zona económica en que el empleado preste sus servicios;

2).- El 8% anual cuando el monto no exceda de la suma de 150 veces del salario mínimo bancario mensual;

3).- El 10% cuando el monto del préstamo sea - superior a 150 veces del salario mínimo bancario mensual, con límite hasta de 300 veces dicho salario mensual, que para estos efectos se considerará como límite de los préstamos.

d).- El pago del crédito se hará mediante cuotas - mensuales uniformes que comprendan capital e intereses, que no serán mayores del 25% del sueldo mensual del empleado.

e).- El préstamo podrá alcanzar el 100% del valor - de la garantía en el caso del número 1 del inciso c) de este artículo hasta el 90% en el caso del numeral 2, y hasta el - 80% en el caso del numeral 3 del propio inciso.

f).- El empleado deberá tener un seguro de vida - - igual por lo menos, al importe del saldo insoluto del crédito y nombrará beneficiario al acreedor, a fin de que en caso de muerte, se aplique el importe del seguro al pago del saldo insoluto y se entregue el remanente, en su caso, al beneficiario que designe en 2º lugar, y a falta de este, a los herederos - del mismo asegurado.

g).- Los préstamos anteriores podrán ser otorgados - por las instituciones sin exceder su capacidad, con cargo a la reserva de pensiones de personal y al capital y reservas, - de acuerdo con las normas que fije la Comisión Nacional Banca

ria y de Seguros, en todo caso el monto global de los préstamos a que se refiere el número 3 del inciso c) que antecede no excederá del 20% del total de los recursos invertidos o destinados a los créditos previstos en el presente artículo.

h).- Las tasas de interés a que se refiere el inciso c) de este artículo, serán aplicables, sobre saldos insolutos, mientras el empleado preste sus servicios en la institución u organización respectiva y ocupe la casa. Al cesar estas circunstancias la tasa de interés podrá ajustarse a la autorizada por el Banco de México, S. A., para las operaciones hipotecarias normales.

Artículo 353 Z. C.- Las instituciones y organizaciones celebraran los arreglos necesarios para que sus empleados puedan adquirir, con un descuento no menor del 10% sobre los precios al menudeo en la plaza respectiva, artículos de primera necesidad en la medida proporcional a sus necesidades y las de su cónyuge, descendientes y ascendientes, que dependan económicamente de ellos. Dicha medida se determinará por un grupo de especialistas en la materia, bajo la supervisión de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Las mismas instituciones u organizaciones darán facilidades de crédito a sus empleados para adquirir los artículos mencionados, hasta por una cantidad no mayor del 50% de su sueldo quincenal.

Cada institución u organización establecerá el sistema que considere más adecuado para cumplir con este precepto, o se asociará con otras para prestar el servicio si así se obtiene mayor eficiencia y menores costos.

Artículo 353 Z. D.- Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares darán facilidades a sus empleados para adquirir a crédito, con el descuento que se logre obtener de las casas comerciales, artículos de vestir y calzado.-

Estas adquisiciones se limitarán a la capacidad económica del empleado, y en ningún caso del saldo a su cargo excederá del 15% de su sueldo durante un semestre, ni los descuentos que - del mismo sueldo haga el banco para cubrirlo, de igual porcentaje.

Artículo 353 Z. E.- Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, cubrirán un subsidio mensual por - concepto de renta para su habitación familiar, a sus emplea-- dos que sean jefes de familia. Este subsidio se fijará a ra-- zón del 20% sobre la cantidad que por este concepto pague el empleado, pero no excederá del 20% sobre la cuarta parte del sueldo mensual que perciba, que es la que se considera desti-- nada para el pago de la habitación.

No tendrán derecho a este beneficio los empleados - cuyo sueldo sea superior al salario mínimo bancario, ni aque-- llos a quienes la institución u organización o Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores hayan - - otorgado facilidades para la construcción o adquisición de su casa-habitación.

Artículo 353 Z. F.- Los pagos mensuales que deba - ser el empleado para cubrir los prestamos que le haya concedido la institución u organización, no podrán ser superiores en conjunto al 30% del salario, ni el 40% cuando incluyan los - prestamos hipotecarios a que se refiere el Artículo 353-Z-B o incluya pagos a terceros por créditos derivados de las prestaciones a que se refiere este reglamento.

No se computarán para los efectos de esta disposi-- ción los créditos a que se refiere el Artículo 353-Z-C.

Artículo 353 Z. G.- En cualquier problema que surja entre una institución y alguno de sus trabajadores, por cual-- quier motivo que se relacione con el trabajo se hará del cong

cimiento del sindicato titular del contrato colectivo y conocerá la Comisión Nacional Bancaria para los efectos del Artículo 152 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Quedan a salvo los derechos de los trabajadores para llevar la cuestión ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilará en forma ordinaria y mediante el procedimiento relativo, en el que deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria, a efecto de que sostenga sus puntos de vista.

Artículo 353 Z. H.- Con relación a todas las prestaciones establecidas en este reglamento en las que se requiera computar la antigüedad de los empleados, deberán reconocerse los servicios ininterrumpidos prestados en distintas instituciones de crédito que pertenezcan a un mismo grupo financiero, integrado de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 99 bis de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Artículo 353 Z. I.- Los empleados de las instituciones y organizaciones gozarán de las primas de antigüedad, a que se refieren los Artículos 162 y 5º transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 353 Z. J.- En ningún caso serán renunciables los derechos que establecen este reglamento y los demás que sean aplicables y que favorezcan a los empleados.

Artículo 353 Z. K.- El incumplimiento de las normas de trabajo, por los empleados de las instituciones y organizaciones sólo dará lugar a su responsabilidad civil, sin que en caso alguno pueda hacerse coacción sobre su persona.

Queda prohibido a las instituciones y organizacio--

nes imponer multas a sus empleados, cualquiera que sea su cau
sa.

Artículo 353 Z. L.- Aquellos funcionarios que en -
forma reiterada incumplan con los derechos de los empleados, -
se considerarán como no idóneos técnicamente en la función -
que desempeñan, y se procederá a su suspensión o remoción en
los términos del Artículo 91 bis de la Ley General de Institutu
ciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, previas las -
formalidades del procedimiento relativo.

Artículo 353 Z. M.- La Comisión Nacional Bancaria y
de Seguros cuidará de que se revisen en el sector bancario -
los tabuladores de sueldos y demás prestaciones que se otor--
guen a los empleados, cada vez que se preste un desequilibrio
entre los factores de la producción, a fin de armonizar los -
derechos entre el trabajo y el capital, tomando en cuenta la
capacidad económica de las instituciones y organizaciones.

Artículo 353 Z. N.- Se deroga el reglamento de tra-
bajo de los empleados de las instituciones de crédito y orga-
nizaciones auxiliares.

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

1.- Se entiende por garantía la cosa que asegura y protege algún riesgo o necesidad.

2.- Garantía en el Derecho Constitucional Mexicano, es el concepto genérico que tutela a los individuos en particular y a los grupos sociales en general.

3.- Las garantías constitucionales se dividen en individuales y sociales, las individuales protegen al individuo frente al Estado y las sociales protegen a los grupos de individuos.

4.- Las garantías sociales de los trabajadores son las prestaciones establecidas en el Artículo 123 Constitucional, tales como establecimiento de jornada de trabajo, salario mínimo, prestaciones sociales, vacaciones, asociación, etc.

5.- El fundamento constitucional de la asociación profesional es el Artículo 123, fracción XVI, y es el que da vida a todos los Sindicatos y Confederaciones, como la CROM, CGT, Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado y otros.

6.- La garantía de asociación profesional consiste en el agrupamiento permanente de personas que ponen en común sus conocimientos, actividades y recursos para la realización de un fin que persiguen.

7.- Los antecedentes históricos de la asociación, se encuentran en las corporaciones y gremios que surgieron en Egipto, Roma, Grecia, Asia.

8.- En México, los antecedentes inmediatos de la asociación profesional, se encuentran en las agrupaciones de comerciantes conocidas como Pochtecas, en la época de la Cultura Azteca.

9.- El planteamiento filosófico de la asociación profesional, analiza desde diversos puntos de vista la institución de la asociación y explica cual es el fin de la misma-

o que se persigue con la asociación.

10.- El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

11.- Los sindicatos se clasifican en gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria, de oficios varios.

12.- El origen del Artículo 123 Constitucional, se encuentra en el proyecto del Artículo 5º de la Constitución de 1916, este Artículo consta de dos Apartados "A", que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y trabajo y "B", que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores.

13.- La finalidad del Artículo 123 Constitucional y del derecho del trabajo, en general es la de lograr un equilibrio en la desigualdad económica entre los desposeídos y los propietarios de los bienes de producción.

14.- El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; es anticonstitucional desde un punto de vista formal, pues fue expedido por el presidente de la República que carece de facultades para ello.

15.- El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; es anticonstitucional desde un punto de vista material, en virtud de que sus preceptos básicos violan diferentes artículos de la constitución.

16.- El reglamento citado, se origina en el afán de negar a los trabajadores bancarios el ejercicio de los derechos de asociación y huelga, ya que no prohíbe explícitamente el poder ejercer estos derechos; pero sí los limita y obstaculiza su realización.

17.- Es necesaria una reforma a la Legislación Ban-

caria, para que se reconozcan los derechos de los trabajado--
res bancarios y se le de validez a lo que establece la constit
tución en lo conducente.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Diccionario de la Lengua Española.- Real Academia Española. 25a. Ed. Espasa Calpe. Madrid. 1925.
- 2.- Derecho Social Mexicano.- Alberto Trueba Urbina. 1a. Ed.- Editorial Porrúa. México. 1978. Pág. 227.
- 3.- Las Garantías Individuales.- Ignacio Burgoa. 12a. Ed. Editorial Porrúa. México. 1979. Pág. 260.
- 4.- Diccionario Jurídico.- Juan D. Ramírez Gronda. 6a. Edición. Editorial Claridad. Buenos Aires. 1965.
- 5.- El Nuevo Derecho del Trabajo.- Alberto Trueba Urbina. 5a. Edición. Editorial Porrúa. México. 1980. Pág. 349.
- 6.- Obra citada, Juan D. Ramírez Gronda. Pág. 50.
- 7.- El Nuevo Derecho del Trabajo.- Alberto Trueba Urbina. 5a. Edición. Editorial Porrúa. México. 1980. Pág. 49.
- 8.- Ensayo del Segundo Curso de Derecho del Trabajo.- Jorge M. Garizurieta. 1a. Edición. Editorial Grijalbo. México.- 1977. Pág. 35
- 9.- Derecho del Trabajo.- T.II. Néstor de Buen L. 3a. Ed. - Editorial Porrúa. México. 1979. Págs. 509-515.
- 10.- Ibid. Pág. 520.
- 11.- Obra citada. Jorge M. Garizurieta. Pág. 40.
- 12.- Obra citada. Alberto Trueba Urbina. Pág. 353.
- 13.- Obra citada. Néstor de Buen L. Pág. 607.
- 14.- Obra citada. Alberto Trueba Urbina. Págs. 350-351.
- 15.- Obra citada. Jorge M. Garizurieta. Pág. 46.

- 16.- El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica.- Baltazar Cavazos Flores. 1a. Edición. Editorial Jus. México. 1976. Pág. 63.
- 17.- Obra Citada. Alberto Trueba Urbina. Pág. 115.
- 18.- Ibid. Pág. 114.
- 19.- Ibid. Págs. 116-121.
- 20.- Ibid. Pág. 122.
- 21.- Ley Federal del Trabajo.- Comentada por Alberto Trueba - Urbina y Jorge Trueba Barrera. 45a. Edición. Editorial - Porrúa. México. 1981. Pág. 116.
- 22.- Morera Camacho, Carlos. Basave Kunhardt, Jorge. "Fusión- de Banca e Industria. Apoyados por el Estado, los Empresarios Concentran el Poder Económico." Proceso. México,- D. F. 11 agosto de 1980. Pág. 8.

FUENTES DE CONSULTA.

A).- BIBLIOGRAFIA :

- Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. 12a.- Edición. Porrúa. México. 1979.
- Cavazos Flores, Baltazar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección Latinoamericana. 1a.- Edición. Editorial Jus. México. - 1976.
- De Buen L., Néstor. Derecho de Trabajo. T.II. 3a. Edición. Porrúa. México. 1979.
- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 5a. Edición. Porrúa. México. 1978.
- De Fina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. 9a. Edición. Porrúa. México. 1980.
- García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 31a. Edición. Porrúa. México. 1980.
- Guerrero, Luquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Porrúa. México. 1978.
- Ramírez Gronda, Juan D. Diccionario Jurídico. 6a. Edición. Claridad. Buenos Aires. 1965.
- Remolina Roqueñi, Felipe. El Artículo 123. 1a. Edición. Ediciones del quinto Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. México. 1974.

- Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. 1a. Edición. Porrúa. Mexico. 1978.
- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. 5a. Edición. Porrúa. México. 1980.

B).- H E M E R O G R A F I A :

- Brito, Jesús. "Formalizó la Diputación Obrera Ante la Permanente el Proyecto de Sindicalización de Empleados de Bancos". El Día. 12 de julio de 1980.- Págs. 1, 2 y 3.
- Delgado, René. "Iniciativas de Ley: Jornadas de 40 horas y - Sindicalización Bancaria". Uno más Uno. 21 de agosto de 1980. Págs. 1, 3, 4 y 7.

C).- F O L L E T O S :

- Congreso del Trabajo. En 1980 Un Reparto Justo para Todos. S/ed. Congreso del Trabajo. México.- S/a.
- Corro, Salvador. "El Sindicato Bancario, Listo Para - Nacer. Los Banqueros Preparan la Con - tradefensiva: Sindicatos Blancos." - Proceso. Nº 197. México, Distrito Federal. 11 de agosto de 1980. Págs. 6, 7.
- Garizurieta González, Jorge M. "Ensayo de la Programación al Segun-

do Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades y Escuelas de México. 1a. Edición. Edit. Grijalbo. México. 1977.

Zuñiga, Juan Antonio. "Fusión de Banca e Industria. Apoyados por el Estado, los Empresarios Concentran el Poder Económico". Proceso. Nº 197. México, Distrito Federal. 11 de agosto de 1980. Págs. 8 y 9.

D).- LEGISLACION :

Código Civil. Para el Distrito Federal en Materia de Derecho Común, y para toda la República en Materia de Fuero Federal. 36a. Edición. Porrúa. Col. Leyes y Códigos de México. 1977.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 61a. Edición. Porrúa. Col. Leyes y Códigos de México. 1978.

Instructivo de Crédito Unitario. Fondo de la Vivienda Issste. 5/ed. Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda Issste. México. 1978.

Legislación Bancaria. 26a. Ed. Porrúa. Col. Leyes y Códigos de México. 1981.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 4ta. Edición. Porrúa. México. 1981.

Ley del Seguro Social. Comentada por Javier Moreno
6a. Ed. Trillas. México. T

Ley Federal del Trabajo. 2a. Edición. Secretaría
y Previsión Social. México

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las
de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Ley Fed
jo. Comentada por Al
Urbina y Jorge Tru
45a. Edición. Tru

E).- I N I C I A T I V A

González P., Emilio M. y otros. (Diputación Obre
"Iniciativa de Decreto que
Adiciona la Ley Federal
(...)". México. 11 de jul

Martínez Verdugo, Arnoldo. (Grupo Parlamentario
Coalición de Izquierda
de Decreto, para Reg
nes Laborales de las
de Crédito y Organiza
liares con sus Trab
co. Sin fecha.