



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

---

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"**

**EL TRABAJADOR  
BANCARIO**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

**MANUEL CAZARES DELGADO**



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.

## I N D I C E .

	Pág.
I.- Introducción.	1
II.- Antecedentes Históricos.	4
III.- Preámbulo.	6
IV.- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Au- xiliares.	
1.- Empleados sujetos al Reglamento de Trabajo.	7
2.- Facultad de Seleccionar y Con-- tratar.	7
3.- Normas protectoras de los dere- chos de los Trabajadores.	11
4.- Duración de las Relaciones de - Trabajo.	15
5.- Lugar donde se presta el Servi- cio y Remoción de Personal.	18
6.- Jornada de Trabajo.	20
a) Sistema de Control de la Jornada de Trabajo.	21

	b) Jornada Máxima Semanal.	24
	c) Jornada Extraordinaria.	25
7.-	Descansos Legales.	28
	a) Descanso Semanal.	28
	b) Regla General para la Suspensión de Labores.	29
	c) Vacaciones.	32
8.-	Salario y Gratificaciones.	34
9.-	Escalafones y Tabuladores.	38
10.-	Derechos de Antigüedad.	40
11.-	Indemnizaciones por Despido y sus causas.	46
12.-	Reglamento Interior de Trabajo.	52
13.-	Prestaciones de carácter Cultural y Deportivo.	55
14.-	Prestaciones de carácter Social.	64
15.-	Prestaciones de carácter Económico.	67
16.-	Bolsa de Trabajo.	69
17.-	Procedimiento Administrativo de <u>Con-</u> ciliación.	70
V.-	Situación Jurídica al Nacionalizarse la Banca.	72
VI.-	El Trabajador Bancario en el Apartado "B".	75
VII.-	El Artículo 123 Constitucional, Análisis Comparativo entre sus Apartados "A" y "B".	80

VIII.- Análisis Comparativo entre la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las <u>In</u> stituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.	87
1.- Determinación de Trabajadores de Confianza y de Base.	93
Conclusiones.	94
Bibliografía.	96

## I N T R O D U C C I O N .

Estudiar la conciencia de clase del empleado en oficinas es - estudiar los factores que afectan su sentido de identificación o - de separación respecto a la clase obrera. Frecuentemente se expresó la opinión de que el oficinista era de un barro diferente al - del trabajador manual y que, por tanto, poco se podía esperar de - él, inclusive se llegó a acuñar la despreciativa expresión de "Proletariado de chaqueta", para resaltar el patético engaño de este - trabajador, al que se consideraba participe de las pretensiones de la clase media sin haber salido del nivel de vida de la clase obrera.

En cuestión de los sueldos y las oportunidades económicas en - las oficinas, lo que resulta más notable es la enorme gama que - existía en la remuneración de ese tipo de funciones. Sin duda que la palabra "oficinista" se empleaba entonces en un sentido mucho - más amplio en el mundo de la casa de cambio que hoy día, y es probable que muchos de los considerados como tales en aquella época desempeñaran trabajos que en la actualidad se tienen por "directivos".

La relación entre el oficinista y su patrono era, en la mayor parte de los casos, personal y particular, siendo una de sus características más acusadas la concesión de confianza mutua. En muchos casos, esto tomaba la forma de un acuerdo entre caballeros, - que, no es necesario aclarar, el patrono explotaba frecuentemente en beneficio propio, desbaratando las grandes esperanzas del empleado.

En el pasado, la promoción interna a puestos de más categoría "no ha sido rápida, y aunque ocasionalmente haya habido empleados a los que se ha nombrado directores o subdirectores alrededor de los treinta y dos años, el logro de tales cargos ha llevado, por - lo general, bastante más tiempo. La política actual de muchos de los Bancos más importantes, consiste en estimular a sus empleados

jóvenes más capaces y de mayor personalidad proporcionándole una formación especial, es muy probable que traiga como resultado que algunos nombramientos para aquellos cargos recaigan sobre personas aún más jóvenes. Los ascensos a puestos mejor pagados suelen corresponder, de hecho, a personas que se han elevado desde un nivel básico. Por lo general, una persona capaz que se aplique de modo consciente a sus deberes y estudios puede aspirar con fundamento a lograr un cargo de responsabilidad tras veinte o veinticinco años de servicios<sup>1</sup>. Se considera que las perspectivas de ascenso que se ofrecen hoy día a los jóvenes oficinistas bancarios son buenas en comparación con las de algunas otras organizaciones que han establecido barreras claras entre las categorías dirigentes y las correspondientes a los empleos inferiores.

El empleado bancario no fué tomado en cuenta sino hasta mediados del siglo pasado, sobre todo con la iniciación de la Banca Privada.

Para algunos autores, la palabra Banco es el comercio consistente en efectuar por cuenta ajena los cobros y pagos, en comprar y vender ya dinero, ya oro y plata, ya letras de cambio y pagarés, en fín todas las obligaciones creadas, para el uso del crédito de parte del Estado, de las asociaciones y de los individuos particulares. Ejercer la Banca significa realizar un comercio de este carácter. Una casa Bancaria es una Institución ocupada de tal comercio exclusiva o principalmente.

Como no es intención de este trabajo analizar la Banca y sus funciones, sino destinar mi esfuerzo a una de las múltiples facetas de la problemática que enfrentan los administradores de personal en las Instituciones de Crédito, de donde destacan las "Relaciones Laborales".

El crecimiento de la Banca en México implica la urgente necesidad de uniformar criterios sobre múltiples aspectos.

Entre estos, uno de capital importancia es, sin duda el de per

1.- Ministry of Labour, Careers for Men and Woman, Núm. 46; Ob. Cit. Lockood David "El Trabajador de la Clase Media" Pág. 58.

sonal.

A satisfacer esta necesidad está destinado el presente trabajo. Por otra parte pretendo que sea una herramienta útil y fácilmente manejable como fuente de consulta activa.

Los puntos de vista que vierto, son simplemente una orientación, una guía cuya utilidad será mi mejor recompensa.

## CAPITULO PRIMERO.

### ANTECEDENTES HISTORICOS.

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

"El 15 de Noviembre de 1937 el Señor Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, expidió la primera reglamentación que habría de regular las relaciones de trabajo en las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sobre bases y lineamientos generales que se han preservado y se conservan en vigor en nuestros días, perfeccionándose y adecuándose en el tiempo a las condiciones que permite el progreso del País y el desarrollo del sistema Bancario, instrumento vital para la realización de los principios económicos establecidos en México por sus Leyes fundamentales.

El 30 de Diciembre de 1953, el Señor Adolfo Ruiz Cortines, Presidente de la República, expidió el vigente Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, para que, respondiendo al avance económico y social del País, se actualizara el marco legal que ha regido desde entonces el trabajo bancario.

El Señor Presidente de la República, Licenciado Luis Echeverría Alvarez, ha perfeccionado en nuestros días este instrumento fundamental para la buena marcha del sistema institucional de crédito"<sup>2</sup>. Por Decreto fechado el 13 de Julio de 1972, que se publicó el 14 y que se halla en vigor desde el 15.

Especialmente en el tema a estudio, debe admitirse que por las particularidades propias de los Bancos, las relaciones entre éstos y su personal, han de regirse por leyes propias o especiales.

Las relaciones entre las empresas y los trabajadores a que alude el Artículo 123 constitucional, en su Apartado A, se ciñen a -

2.- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y O. A. 1979.

las disposiciones de su ley reglamentaria que lo es la Ley Federal del Trabajo. El Apartado B, rige las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; su ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El Reglamento de Trabajo, norma secundaria, de carácter particular que regula las relaciones entre la Banca y sus trabajadores, trata de encontrar la equidad y la justicia entre estos dos factores de la producción. En relación y muy a modo me viene una disertación de Sócrates que en uno de sus diálogos dice, "Atiende, - pues, y oye cuál es, en el común sentir, la naturaleza y origen de la justicia. Dícese que es un bien en sí cometer injusticia, y - que es un mal sufrirla. Pero eso, habiendo ensayado los hombres - entre otras cosas y habiéndose dañado durante largo tiempo unos a otros, no pudiendo los más débiles evitar los ataques de los más - fuertes, ni atacarlos a su vez, estimaron de interés para todos im pedir que se hiciese ni recibiese daño alguno. De aquí nacieron - las Leyes y convenciones. Se calificó de justo y legítimo lo que fué ordenado por la Ley, tal es el origen y la esencia de la justi cia".

P R E A M B U L O .

Las Leyes en materia de trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales, son las del Apartado "B", correspondiente al Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

En consecuencia, la naturaleza propia de los Bancos que operan con recursos de la Nación cuando son descentralizados o paraestatales, o con los del público en los demás casos, reclama un Estatuto propio y especial que determinará las condiciones y formas de adquisición, validez y certeza de los derechos de sus empleados conforme a reglas singulares de justicia.

Los trabajadores tienen derecho a obtener una existencia social decorosa a cambio de su actividad; el Estado tiene el deber de expedir una legislación justa para regular las relaciones entre el capital y el trabajo, determinar las condiciones humanas de prestación de los servicios y - señalar los mínimos que deben percibir los trabajadores a cambio de su actividad.

"Urgencia por tanto por parte de los órganos públicos de reconocer - en la Ley los principios de autarquía que son imprescindibles en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito, como - resultan en el derecho bancario".<sup>3</sup>

3.- Osorio Ramírez Miguel, Autarquía del Reglamento Bancario, Pág. 7.

**REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO  
Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.**

1.-) EMPLEADOS SUJETOS AL REGLAMENTO DE TRABAJO.

"Como se sabe, las Instituciones de Crédito comprenden tanto las del Sector Privado como las del Sector Público, inclusive aquellas en que el Gobierno Federal se reserva el derecho de nombrar la mayoría del Consejo de Administración o de la Junta Directiva".<sup>4</sup> Esclareciendo quienes quedan comprendidos en lo que el Artículo 1º. del R. T. se refiere.

ARTICULO 1º.- Quedan sujetos al presente Reglamento los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

A su vez el Artículo 7º del R.T., nos dice quienes están excluidos en la observancia del mismo.

ARTICULO 7º.- No quedan sujetos al presente Reglamento, 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.

2.-) FACULTAD DE SELECCIONAR.

Las Instituciones de Crédito tienen la libertad de seleccionar y contratar a su personal (Art. 4º. R.T.). "Por lo que es interesante saber cómo seleccionan a un aspirante a trabajador bancario; por medio de un Departamento de Personal de la propia Institución, los representantes del patrón y Funcionarios atienden a los solicitantes; primero ven las necesidades de la misma como, puestos vacantes, nuevas plazas y

4.- Breña Garduño; Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Pág. 23.

otros, enseguida observan las aptitudes del aspirante por medio de exámenes de tipo psicológico, cultura general y médico (atendiendo el art. 5º. R.T.), normalmente las personas solicitantes deberán haber cursado estudios de primaria y secundaria por lo menos, según la capacidad determinada es el puesto a ocupar"<sup>5</sup>.

Se ha visto preocupación por mejorar la preparación del trabajador, hace algunos años eran escasos los estudiantes y trabajadores al mismo tiempo.

De una adecuada contratación, en materia del trabajo, se deriva, casi en forma necesaria, una adecuada prestación de servicios y, eventualmente, una feliz terminación de las relaciones obrero-patronales.

Definición de Relación y Contrato de Trabajo.

Requisitos esenciales y formalidades

Aquí me refiero no solamente a la formalidad que debe revestir el Contrato; la documentación de las condiciones en que se ha de prestar el servicio es también de capital importancia.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por relación de trabajo y por Contrato Individual de Trabajo.

Artículo 20". Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

"Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar

5.- Varela Juárez Ramón Carlos; Etiología del despido del trabajador Bancario, tesis profesional 1971, Pág. 29.

a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

"La Prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el Contrato celebrado producen los mismos efectos".

De acuerdo con el Artículo anterior tenemos que la nota distintiva de la relación laboral es la relación de subordinación, misma que el Doctor Mario de la Cueva definió como sigue:

"Es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la Empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo"<sup>6</sup>.

No existe disposición expresa que obligue al patrón a celebrar por escrito sus contratos laborales, sin embargo, la obligatoriedad de dicha norma puede desprenderse de varios preceptos de la Ley, como a continuación paso a detallar.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 24 establece la obligación patronal de hacer constar por escrito las condiciones de trabajo en por lo menos dos ejemplares que deben quedar en poder de las partes contratantes.

Este documento debe reunir, por lo menos, los siguientes requisitos, de acuerdo con el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

6.- De la Cueva Mario; Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición Editorial Porrúa 1980, Tomo I, Pág. 203.

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II.- Duración de la relación de trabajo, bien que sea por tiempo indeterminado o determinado o por obra.
- III.- El servicio o servicios que deban prestarse, expresados con la mayor precisión posible;
- IV.- Lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V.- La duración de la jornada;
- VI.- La forma y el monto del salario;
- VII.- El día y lugar de pago del salario;
- VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la Empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley; y
- IX.- Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Esta remuneración es enunciativa y no limitativa .

La falta de este documento es imputable al patrón, por lo cual el trabajador no se ve privado de sus derechos adquiridos a la luz de las Leyes laborales.

La Ley regulará el Contrato Individual de Trabajo, a efecto de garantizar los derechos de los trabajadores.

Contratos de trabajo por escrito:

"De acuerdo a lo que disponen los Artículos 20, 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo y 2º del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, cuando se trate de empleados que permanentemente presten sus servicios personales subordinados, bajo la dirección y dependencia de la Institución con los cuales no han celebrado Contrato de Trabajo por escrito, a pesar de que les cubran honorarios a través de recibos, se establece la relación de trabajo sujeta a las disposiciones de los ordenamientos legales antes citados. Únicamente cuando se trata de personas que laboran mediante Contrato de prestación de servicios profesionales sujetos a las normas que sobre el particular establece el Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal, deben cobrar honorarios" <sup>7</sup>.

La situación de que no exista Contrato de Trabajo por escrito es imputable al patrón conforme a lo dispuesto por el Artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo y a falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indeterminado en los términos del Artículo 35 del propio ordenamiento legal.

3.-) NORMAS PROTECTORAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Estipulaciones que no producen Efecto Legal.

Con ligeras variantes pero respetando el texto constitucional (Artículo 123 Apartado "A", Fracción XXVII), la Ley Federal del trabajo establece en su Artículo 5º. lo siguiente:

Ley Artículo 5º. "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedir al goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

7.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público; Criterios en Materia Laboral, Edit. Comisión Nacional Bancaria, 1980, Pág. 27.

- I.- Trabajos para niños menores de catorce años;
- II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de - dieciseis años;
- V.- Un salario inferior al mínimo;
- VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- \* VII.- .....
- \* VII.- .....
- \* IX.- .....
- X.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa (Art. 46 R.T.):
- XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador de la misma empresa o establecimiento por trabajo de - igual.

\* Omiso esta Fracción por no darse la hipótesis en efecto del presente trabajo.

XI.- ..... El trabajo después de las veintidos horas - para menores de dieciseis años; y

XII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

"En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

Del mismo modo, deben tenerse en cuenta otras disposiciones como la consignada en el Artículo 9º. de la propia Ley, que establece que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Así sólo serán trabajadores de confianza quienes ejerzan funciones de dirección, - inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, o los que efectúen trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o establecimiento.

En concordancia con las disposiciones contenidas en el Artículo 5º. de la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento de Trabajo, expresa en su articulado la preservación de derechos de los empleados bancarios.

R.T. Artículo 45 "En ningún caso serán renunciables los derechos - que establecen.

Este Reglamento y los demás que sean aplicables y que favorezcan a los empleados".

Es obligación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, el revisar los tabuladores de sueldos y prestaciones de los empleados bancarios.

R.T. Artículo 48. "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 otorguen a los empleados, cada vez que se presente 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".

Asímismo el Artículo 46 párrafo 2º. R.T. consigna R.T. Artículo 46

.....

"Queda prohibido a las Instituciones y Organizaciones imponen multas a sus empleados, cualquiera que sea su causa".

Los funcionarios que incumplan con los derechos de los empleados, serán sancionados conforme lo previene el Artículo 47 del Reglamento de Trabajo de Empleados de Instituciones de Crédito R.T.

R.T. Artículo 47 "Aquellos funcionarios que en forma reiterada in cumplan con los derechos de los empleados, se consideran 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 Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, previas las formalidades del procedimiento relativo".

El Artículo 91 Bis de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares a que se hace mención en el precepto anterior, establece:

L.I.C.O.A.- Artículo 91 Bis. "Las Instituciones de Crédito y Orga nizaciones Auxiliares desempeñarán su cometido y ejercerán sus facultades por medio de uno o más funcionarios que se designen especialmente al efecto y de cuyos actos responderá directamente e ilimitadamente la Insti tución, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que ellos incurran personalmente. La Comisión Nacional Bancaria podrá en todo tiempo acordar que se proceda, a la remoción o suspensión de los miembros del Consejo de Administración, Comisarios, Directores y Gerentes, y de los Funcionarios que puedan obligar con su firma a la Institución, -

cuando considere que tales designaciones no corresponden a personas con la suficiente calidad moral y técnica para la adecuada administración y vigilancia de las Instituciones, oyendo previamente al interesado y al representante de la sociedad.

"Las resoluciones de remoción o suspensión podrán ser recurridas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dentro de los quince días que sigan a la fecha en que la misma se hubiera notificado. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público podrá revocar, modificar o confirmar, la resolución recurrida, con audiencia de las partes".

#### 4.-) DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La duración de las relaciones de trabajo puede ser para obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Es importantísimo hacer constar el término que se contrate ya que de lo contrario se presumirá que la relación es por tiempo indefinido según lo consigna el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo. Además, a ningún trabajador puede obligársele a prestar servicios por más de un año, pero el señalamiento de que el contrato es por obra determinada sólo procede cuando lo exija así la naturaleza del trabajo. En cuanto a la contratación por tiempo determinado, sólo podrá efectuarse, en términos del Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

L.F.T. Artículo 37. "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

Asímismo, de manera similar se expresa el Artículo 3º. del Reglamen

to de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito, que -  
transcribo enseguida.

R.T. Artículo 3º. "El personal de las Instituciones de Crédito  
y Organizaciones Auxiliares se clasificará como sigue:

"a) Permanente;

"b) Temporal o Eventual.

"El personal permanente estará sujeto a los escalafones y tabula-  
dores de las Instituciones y Organizaciones, en los términos del Capítu-  
lo II de este Reglamento.

"El personal temporal o eventual, se regirá en cuanto a sus obliga-  
ciones y derechos, por las estipulaciones de los contratos respectivos -  
y por las disposiciones legales aplicables.

"Las Instituciones y Organizaciones sólo podrán celebrar contratos  
de trabajo eventuales o temporales, cuando lo exija la naturaleza del tra-  
bajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto substituir temporalmen-  
te a otro empleado.

"Si vencido el término que se hubiese fijado en el contrato subsis-  
tente la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el  
tiempo que perdure dicha circunstancia.

"Los empleados eventuales o temporales, tendrán derecho a las pres-  
taciones que establece el presente Reglamento, que sean acordes con la na-  
turaleza de su cargo, de acuerdo con los principios establecidos en la -  
Ley Federal del Trabajo".

Los Artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo y 3º. del R.T.,

establecen que el señalamiento de una obra y tiempo determinado únicamente puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que deba prestarse o por substituir temporalmente a otro empleado y en tal virtud cuando se trate de servicios respecto a actividades propias de las Instituciones que no concluyen hasta que las mismas acuerden su liquidación, los contratos celebrados son por tiempo indeterminado, ya que para la calificación de la relación de trabajo, debe considerarse el servicio que deba realizarse y no la forma como se documente.

Sin embargo y para cubrir necesidades específicas de las Instituciones en cuanto a la promoción de sus servicios, podemos atender al criterio de la Comisión Nacional Bancaria, que dice:

"Contratación de promotores de cuentas de ahorro como empleados - bancarios.- Sí es posible en los términos de la Ley Federal del Trabajo, que se contraten como empleados a promotores de cuentas de ahorros, sobre la base de fijarles su salario mediante comisiones, siempre y cuando el - importe de las mismas no lleguen a ser de un monto tal que implique que - por la jornada de trabajo completa, no se obtenga un salario equivalente cuando menos al mínimo legal".- Acta No. XCVIII. Sesión del 26 de Abril de 1977.

Es menester observar lo estipulado por los Artículos 3º. R.T., y 35 de la Ley Federal del Trabajo en donde sólo establecen la clasificación - de empleados permanentes y temporales o eventuales; y que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado; de donde resulta que son inexistentes los contratos a prueba y lógicamente carecen - de validez, para reafirmar el presente planteamiento, adopto el criterio de la Comisión Nacional Bancaria, que dice:

"Contratos de Capacitación, Improcedencia de los.- De acuerdo a lo que establecen los Artículos 3º. del R.T.E.I.C. y 35 de la Ley Federal - del Trabajo, las relaciones de trabajo sólo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, en tal virtud, no existe base legal para que las Instituciones celebren contratos "de capacitación" que

disfracen contratos de aprendizaje y de prueba, ambas figuras desautorizadas, desaparecidas y reprobadas por la legislación laboral mexicana y por la jurisprudencia".- Acta No. LXIII.- Sesión del 13 de Noviembre de 1974.

5.-) LUGAR DONDE SE PRESTA EL SERVICIO Y REMOCION DE PERSONAL.

Con relación a este tema, los Artículos 16 y 17 del R.T., que a continuación transcribo, señalan.

R.T. Artículo 16. "En los contratos 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 continua, como inspectores, etc."

R.T. Artículo 17. "Las Instituciones y Organizaciones podrán remover a su personal, de acuerdo con sus necesidades y grado de confianza que tengan en cada empleado. En todo caso, toda remoción debe hacerse a otro puesto en que se disfrute, cuando menos, de igual salario y categoría".

El Lic. Breña Garduño comenta al respecto; "El consentimiento puede darse previamente, según se desprende de la redacción del Artículo de Trabajo".

"Conviene definir o describir lo que se entiende por "Lugar" de trabajo, para no tropezarse con dificultades reales o pretextos en el sentido que se limita al área de trabajo".<sup>8</sup>

Siguiendo los criterios que en materia laboral emite la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros respecto a este tema, se manifiesta lo si--

guiente:

En los contratos individuales de trabajo es nula la cláusula en la que los empleados aceptan que la Institución queda facultada para removerlos del lugar de trabajo transitoria o definitivamente, en los casos en que se trate de trabajos que no ameriten movilización continua en virtud de que el Artículo 16 R.T. (transcrito anteriormente) establece que en los contratos de trabajo se especificará el lugar en que va a trabajar el empleado y de ese lugar no podrá ser removido sin su propio consentimiento manifestado por escrito y que esa disposición no tendrá efecto para empleados cuyo contrato de trabajo se refiera a cargos que requieren movilización continua, en atención a que el Artículo 59., Fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo establece que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

El hecho de que un empleado no obedezca la orden que implique cambio de lugar de trabajo, no constituye una desobediencia que pueda invocarse como causal de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón ya que el referido Artículo 16 R.T., prevee que los empleados no podrán ser removidos de su lugar de trabajo sin su previo consentimiento manifestado por escrito y el Artículo 47 Fracción XI de la Ley Federal del Trabajo expresamente señala que es causa de rescisión desobedecer al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

En relación al comentario del Lic. Breña Garduño de describir lo que se entiende por lugar de trabajo; atendiendo a los criterios en materia laboral de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros que para dilucidar la cuestión, manifiesta:

"Cambio de Oficina.- El Artículo 16 del R.T., prohíbe el cambio de lugar sin consentimiento del empleado, pero no prohíbe los cambios dentro

del mismo lugar y en tal virtud las Instituciones pueden cambiar a sus empleados de oficina, sin consentimiento expreso de los mismos, siempre que estén dentro del propio lugar".<sup>9</sup>

De lo anterior se deduce que "lugar" no es la oficina, sino la lo calidad, entidad o municipio.

#### 6.-) JORNADA DE TRABAJO.

El concepto de jornada de trabajo, nos lo dá el Artículo 58 de la Ley Federal del trabajo:

Ley Artículo 58. "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Allegándome a la anterior definición, observo que no se refiere al tiempo efectivamente trabajado, ya que éste podría ser mínimo tomando en consideración que en muchas Instituciones de crédito acontecen hechos no imputables a los trabajadores que les impiden el ejercicio de su trabajo: La jornada de trabajo se trata, pues, del tiempo en el cual el trabajador se encuentra subordinado a la dirección del patrón para la ejecución de su trabajo.

Es interesante la opinión del Lic. Baltazar Cavazos F. a este respecto.

"Estimamos que la anterior definición es incorrecta, ya que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servi cios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Existe jurisprudencia en los llamados accidentes "in itinere", de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Con la definición de jornada a que se refiere - este precepto tendríamos que concluir que la jornada se inicia desde el momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que la jornada se aumentaría o reduciría según

la distancia de la casa del trabajador a su centro de trabajo.

El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra también con los días festivos, de incapacidad por riesgos, vacaciones y descansos legales y contractuales. Amp. 190/176 Ingenio El Molino, S.A.". <sup>10</sup>

a) SISTEMAS DE CONTROL DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Siendo el tiempo trabajado una de las bases que determinan las percepciones económicas de los empleados, es obligación de la Institución establecer el debido control del mismo, sobre todo que conforme al Artículo 784, Fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, en cualquier controversia laboral queda a cargo del patrón la comprobación de la duración de la jornada de trabajo.

El Artículo 15 del R.T. enuncia la obligación que tiene la Institución de llevar el mencionado control, en su parte relativa, dice:

R.T. Artículo 15.- "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.

A pesar de que el Artículo anterior da facultad a las Instituciones de Crédito para establecer los sistemas de control, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, las circunscribió a dos sistemas, el de reloj chequera y el manual, esto en su Circular 634 del 7 de Febrero de 1973. la cual fué abrogada por la Circular 861 del 12 de Febrero de 1982 en donde seguramente tomando en consideración los avances tecnológicos y la adquisición de computadoras por parte de las Instituciones adicionó otro sistema de control, el mecánico de acceso.

El contenido de la Circular 861 entratándose de este tema en términos

10.- Cavazos Flores Baltazar; Nueva Ley Federal del Trabajo, 10a. Edición 1981, Edith Trillas P. 180.

del Artículo 15 del R.T., expresa:

"Se considera pertinente contemplar tres sistemas de control: el manual, el de reloj checador y el de control mecánico de acceso.

I.- SISTEMA MANUAL.

a).- Este sistema podrá ser utilizado sólo en las Instituciones o establecimientos que tengan 25 ó menos empleados.

b).- El sistema manual funcionará a través de tarjetas individuales, y no sobre la base de listados generales, debiendo registrar en ellas la hora de entrada y salida.

c).- La tarjeta deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- 1.- Nombre del empleado.
- 2.- Localidad.
- 3.- Sucursal (o Departamento).
- 4.- Horario de Labores.
- 5.- Período de tiempo que abarca (Horario).
- 6.- Cómputo del tiempo trabajado tanto ordinario, como extraordinario y en días de descanso.
- 7.- Espacio para la firma del Funcionario que autorice tanto el tiempo ordinario como el extraordinario que se labore.

II.- Sistema de reloj checador.

a).- Este sistema también operará a través del uso de tarjetas individuales, las cuales deberán contemplar como mínimo los datos que se requieren para las del sistema manual, y que son los que se señalan en -

el inciso c) correspondiente.

b).- El empleado deberá checar personalmente su tarjeta a la hora de llegada y salida.

c).- Las tarjetas deberán estar autorizadas por un Funcionario de la Institución.

d).- La Institución deberá elegir el lugar apropiado en donde habrá de ubicarse el reloj checador, así como en el que serán depositadas dichas tarjetas.

### III.- Sistema de Control Mecánico de Acceso.

a).- Este sistema consiste en el uso de aparatos mecánicos, electrónicos o com putarizados que permitan o impidan el acceso de los empleados a su centro de trabajo o la salida del mismo, según los honorarios - que estos tengan asignados y de acuerdo a las normas establecidas por la propia Institución, registrando además en un centro de información los - datos correspondientes a la jornada laboral.

b).- Las Instituciones del sector financiero podrán optar entre - éste y el sistema de reloj checador, de acuerdo a sus necesidades.

c).- La tarjeta magnética, que en su caso se utilice en este sistema la portará cada empleado, y contendrá como mínimo los siguientes datos:

- 1.- Nombre del empleado y/o clave.
- 2.- Horario de labores y/o clave de horario.
- 3.- Firma del empleado.

Quando se utilice este sistema la adscripción y clave de adscripción se harán constar en los listados o en la forma en que convenga al - sistema particular de cada Institución.

d).- Registro y Control.- Este sistema deberá proporcionar un reporte individual por empleado de los registros que se hayan obtenido en el lapso de una semana o una quincena. Este reporte contendrá los siguientes datos:

- 1.- Nombre del empleado.
- 2.- Adscripción y/o clave de adscripción.
- 3.- Registro diario de jornada ordinaria (hora de entrada y salida).
- 4.- Registro diario del tiempo extraordinario.
- 5.- Resumen del tiempo laborado tanto en forma ordinaria como extraordinaria".

Es de vital importancia llevar y vigilar la adecuada elaboración - del control de jornada que la Institución haya adoptado ya que en las - inspecciones efectuadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros - es en donde mayor número de reportes efectúa, además de la obligación - que marca el Artículo 804, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y que dice:

L.F.T. Artículo 804.- "El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

III.- Controles de asistencia, cuando se llevan en el centro de trabajo".

Estos controles deben conservarse por lo menos un año, ya que las acciones laborales a que se refiere este precepto prescriben en ese tiempo.

b).- JORNADA MAXIMA SEMANAL.

La jornada máxima semanal para los empleados bancarios se encuentra fijada en el primer párrafo del Artículo 14 del Reglamento de Trabajo de

los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (R.T.), que transcribo enseguida:

- R.T. Artículo 14, Primer Párrafo. "Los empleados de las Instituciones y Organizaciones estarán sujetos a trabajar, como máximo 40 horas a la semana distribuyéndose éstas en la forma que cada una de aquellas fije, de acuerdo con sus necesidades, y con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros . . . . .".

Asimismo este Artículo, en su tercer párrafo, señala que cuando la Institución lo permita, podrán de manera temporal, reducir el número de horas de trabajo obligatorias, pero que esto no sentará precedente de obligación, que pueda derivar en derecho del empleado para disminuir su jornada.

c).- JORNADA EXTRAORDINARIA.

Definición.- La jornada extraordinaria de trabajo es aquella que excede a la jornada ordinaria autorizada por la Ley.

La jornada ordinaria o normal de los empleados bancarios, está formada por el número de horas que de ordinario y en forma permanente la boran, por lo que, consecuentemente, las horas que se trabajen en exceso de la jornada normal, deberán ser consideradas como tiempo extraordinario.

La regulación del tiempo extraordinario de los trabajadores de este régimen especial se encuentra establecido en el Artículo 15 del R.T., que enseguida transcribo.

- R.T. Artículo 15.- "No podrá obligarse a los empleados de las Instituciones y Organizaciones a trabajar tiempo extraordinario sino en los casos en que las circunstancias lo ameriten, previa resolución de los Funcionarios respectivos, y dentro de los lí-

mites que marquen las Leyes. Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente, contra el recibo correspondiente firmado por el empleado y 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 ó 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 empleados no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, las Instituciones y Organizaciones les pagarán, 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.

De este Artículo 15, se desprende que las Instituciones deben abstenerse de obligar a sus empleados a desempeñar cualquier labor extraordinaria que exceda de 3 horas diarias, ó de 9 horas a la semana por más de -

tres veces consecutivas dentro de una sola semana.

En uno de los criterios que en materia laboral, emite la Comisión Nacional Bancaria, nos dilucida la situación que al respecto, conserva la mujer.

JORNADA EXTRAORDINARIA, FORMA DE PAGO DE LA MISMA CUANDO ES PRESTADA POR MUJERES.- "El tiempo laborado por el personal femenino, debe cubrirse en la misma forma que lo establece para el personal masculino el Artículo 15, párrafo segundo, del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, ya que con motivo de la reforma de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1974, desapareció la prohibición para que las mujeres laboren jornada extraordinaria y la forma especial de pago obedecía a una sanción por incumplimiento de dicha publicación".<sup>11</sup>

Sin embargo, en consideración a la naturaleza de la mujer, no deberán trabajar horas extras cuando se encuentren embarazadas y se ponga en peligro la salud de ellas o del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, sin que sufran perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

El hecho de laborar jornada extraordinaria para corregir errores o que por falta de tiempo no se haya podido cubrir en la jornada ordinaria, debe ser pagada como tal, si dichos errores no son intencionales o denotativos de falta de prohibidad, ya que cuando el empleado incurra en errores de manera reiterada con el propósito de causarle perjuicios a la Institución podrá ésta rescindir el Contrato de Trabajo.

Cuando una Institución acepta que un empleado labore tiempo extra aún cuando sea por iniciativa propia, debe cubrirle el trabajo realizado porque es obvio que se está aprovechando de la fuerza de trabajo de tal empleado, si no existe prueba de que se le prohibió que laborara en jornada extraordinaria, o de que lo hizo contrariando la voluntad del patrón.

11.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público; Op. Ct. Pág. 74.

El trabajo en tiempo extraordinario, por estar reglamentado tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, se convierte en un renglón de vital importancia, sobre todo desde el punto de vista económico.

Es por esto que resulta tan importante llevar a cabo un control adecuado de este renglón, no mediante la supresión de su pago, sino a través de un mejor aprovechamiento de los recursos humanos de que se dispone, con una óptima productividad dentro de la jornada de trabajo.

#### 7).- DESCANSOS LEGALES.

a).- DESCANSO SEMANAL. Los empleados bancarios gozarán de dos días de descanso a la semana, con las modalidades que en el Artículo 14, segundo párrafo de su Reglamento de Trabajo (R.T.), se señalan:

- R.T. Artículo 14, Segundo Párrafo "... Los días sábados se considerarán de descanso para los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, salvo para aquellos que en esos días deban realizar labores de vigilancia o mantenimiento y salvo para los empleados que, en forma rotatoria, deban 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".

El trabajo excepcional de los empleados bancarios durante los sábados, para cubrir las funciones a que se refiere el Artículo 14, arriba transcrito, queda sujeto a las reglas que al efecto expidió la Comisión Nacional Bancaria, y que son:

"I.- Sólo estarán obligados a trabajar los sábados que no estén comprendidos en los Artículos 1º y 2º de dicho Reglamento (de su Reglamento), los empleados de los Bancos de depósito que deberán

cubrir las guardias en las condiciones que se deriven del propio - Reglamento (en el siguiente tema, trataremos el mencionado Reglamento);

"II.- La atención al público exclusivamente para la recepción de depósitos en efectivo y pago de cheques contra la propia Institución en plaza, así como los expedidos por la Tesorería de la Federación, durante los días sábados, será prestada por el personal - dedicado normalmente a dichas funciones, en forma rotatoria y de - modo que los empleados puedan descansar el mayor número posible de sábados;

"III.- Los empleados que vayan a laborar un sábado deberán descansar previamente otro día de la misma semana y recibir la prima a - que se alude en el Artículo 14 del Reglamento del Trabajo de los - Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxilia res;

"IV.- A los empleados de todas las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que les corresponda realizar los servicios de vigilancia y mantenimiento durante los días sábados, se les deberá cubrir la prima a que se refiere el punto anterior".

Si los trabajadores bancarios son obligados a laborar durante sus días de descanso, deberá cubrirseles por el tiempo así laborado, el equivalente al triple del salario normal que percibían. Determinado en el - Artículo 15, cuarto párrafo, transcrito en el tema anterior.

b).- REGLA GENERAL PARA LA SUSPENSION DE LABORES. La suspensión de labores en las Instituciones de Crédito sólo podrá realizarse cuando así lo apruebe la Comisión Nacional Bancaria:

- R.T. 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".

Durante cada año que corresponda, las Instituciones de Crédito y - Organizaciones Auxiliares podrán suspender sus labores en las fechas que al efecto señala el siguiente:

#### R E C L A M E N T O .

QUE SEÑALA LOS DIAS DEL AÑO DE \_\_\_\_\_ EN QUE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES PODRAN SUSPENDER SUS OPERACIONES DE ACUERDO CON LO QUE PREVIENE EL ARTICULO 93 DE LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES - DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Artículo 1.- "Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares establecidas en cualquier parte de la República, podrán cerrar sus puertas y suspender sus operaciones los siguientes días, además de los sábados y domingos".

Enseguida enlista las fechas autorizadas para el efecto descrito.

Artículo 2.- "Las Oficinas matrices y Sucursales de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares ubicadas en las siguientes poblaciones de la República, podrán también cerrar sus puertas en los días que enseguida se indica";

Enseguida nos muestra una relación conteniendo las entidades de la República, y los días que en cada una de aquellas, se autoriza el cierre de las Oficinas.

Artículo 3.- "En el presente Reglamento se incluyen festividades que ocurrirán en sábados y domingos, a fin de que las Instituciones autorizadas a prestar servicio en fines de semana, cierren sus puertas en esos días.

Las autorizaciones posteriores para operar en fines de semana, se entenderán sujetas a la condición de suspender esas operaciones en las festividades que tradicionalmente se les han autorizado".

Artículo 4.- "El día 30 de Diciembre se considerará hábil para todos los efectos laborales, y, por tanto no es día de descanso para los empleados, ya que el único fin que se persigue con el cierre es facilitar a las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares la formulación de su Balance Anual".

Artículo 5º . . . . .

Artículo 6º . . . . .

Artículo 7º . . . . .

Artículo 8.- "Publíquese en el "Diario Oficial" de la Federación, para conocimiento de las Instituciones Bancarias y del público en general.

México, D. F., 25 de Noviembre de 1982.

COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el miércoles 12 de Enero de 1983.

La suspensión de labores en fechas no autorizadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, se sancionará en los términos del Artículo 19 Bis del Reglamento de Trabajo de Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (R.T.):

- R.T. Artículo 19 Bis. "En caso de que las Instituciones y Organizaciones suspendan las labores en fechas distintas a las autorizadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, en -

los términos del Artículo 93 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, la propia Comisión podrá ordenar la remoción de los Funcionarios responsables, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 91 Bis de la citada Ley, o si la gravedad del caso lo amerita, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, independientemente de las sanciones administrativas que procedan, podrá revocar la concesión correspondiente, en los términos del Artículo 100, Fracción VI, del mismo ordenamiento".

De la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, el Artículo 91 Bis, fué tratado en temas anteriores, los Artículos 93 y 100 Fracción VI a que hace referencia el Artículo 19 Bis transcrito en el párrafo anterior, no los trato por ser de incumbencia exclusiva de la Institución.

c).- V A C A C I O N E S .

Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicios. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, ni acumularse, y a la obligación de la Institución de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas.

Las vacaciones de los empleados bancarios se encuentran reguladas en el Artículo 20 de su Reglamento de Trabajo (R.T.):

Artículo 20.- "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 adelante 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 em- pleados 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 suel- do correspondiente al período de vacaciones, antes del inicio de las mis- mas y les cubrirán además, por concepto de prima, un 50% del sueldo co- rrespondiente al número de días laborables que comprenda dicho período - de vacaciones.

Los empleados bancarios inmediatamente después de cumplir 10 años de servicios, se encuentran situados en la hipótesis prevista en el inci- so b), o sea que tienen derecho a disfrutar de 25 días laborables. Des- pués de cumplir 15 años de servicios, se encuentran en el supuesto pre- visto en el inciso c), con derecho a disfrutar de 30 días laborables de vacaciones.

Es un derecho de los empleados disfrutar corrido su período de va- caciones, la Institución no tiene derecho a fraccionarlo. Pero si a soli- citud del empleado y consentimiento de la Institución, se fracciona el - período vacacional, dicho período deberá ser dividido de tal manera que, cuando menos, el empleado disfrute de 6 días de vacaciones en forma cori- tina, respetando lo establecido en el Artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo.

Presentándose la posibilidad del retiro de un empleado que no haya

disfrutando de sus vacaciones, la Comisión Nacional Bancaria, sustenta - el criterio siguiente:

"VACACIONES NO DISFRUTADAS, PAGO PROPORCIONAL DE LAS.- Cuando la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, sí procede cubrir una remuneración proporcional del tiempo de servicios prestados por concepto de vacaciones, así como el pago de la prima respectiva". Acta No. LXXXV.- Sesión del 16 de Marzo de 1976.

Como corolario a este tema, diremos que; todo trabajador, como - persona que es, tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

#### 8).- SALARIO Y GRATIFICACIONES.

El salario en general, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo distingue entre la prestación de base (pagos hechos por cuota diaria) y las prestaciones complementarias (gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a - cambio de su labor ordinaria). La doctrina y la jurisprudencia exigen - que la primera se pague en efectivo, en tanto que las segundas pueden revestir diversas formas.

El salario mínimo, es "la cantidad menor que debe pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleados, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los

sistemas de remuneración de la Institución.

El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la Ley, son inembargables, excepto cuando se trate de las prestaciones alimenticias a que fuere condenado el trabajador.

El salario debe pagarse en efectivo, en moneda legal. El valor del salario y de las prestaciones sociales constituyen un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso civil de la Institución.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la Institución en que presten sus servicios, sobre bases de equidad, en la forma y cuantía y según las circunstancias que determine la Ley.

Los trabajadores de las Instituciones de Crédito, tienen derecho a una gratificación anual, graduada según el número de años o días trabajados en el año.

El Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, consigna que, "A trabajo igual, desempeñado, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Situación que el Lic. Baltazar Cavazos, comenta. "Este precepto deriva de la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional que establece dicho principio como norma general".

"En la práctica resulta de difícil aplicación, ya que es muy raro que se pueda dar un trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. Con las descripciones de puestos técnica de calificación de méritos, se puede acreditar, en un momento determinado, la eficacia de cada trabajador individualmente considerado".<sup>12</sup>

La forma en que se fija el salario de los empleados de este régi-

men especial. lo señala el Artículo 10 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares - (R.T.), que a continuación se transcribe:

- R.T. Artículo 10.- "Los sueldos de los empleados se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las Instituciones y Organizaciones, de acuerdo con sus necesidades particulares. Dichos tabuladores serán sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, la que tomará en cuenta al efecto: Las condiciones generales de la localidad en que se preste el servicio, la categoría, tanto de la Institución u Organización como del empleado dentro de ella, y los demás elementos que puedan allegarse para que se fije, a cada puesto, el sueldo justo, de acuerdo con la cantidad, calidad y responsabilidad del trabajo procurando que, a trabajo igual corresponda salario igual, dentro de cada Institución u Organización".

El salario mínimo para estos trabajadores será el que resulte de aplicar el principio consagrado en el Artículo 11 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (R.T.).

- R.T. Artículo 11.- "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".

Los trabajadores de este régimen especial, además de su salario, gozarán de las prestaciones que establecen los Artículos 12, 13 y 44 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (R.T.).

- R.T. Artículo 12.- "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 resolu--

ciones administrativas aplicables, las Instituciones y Organizaciones tendrán obligación de cubrir a aquéllos 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".

- R.T. Artículo 13.- "Las prestaciones y gratificaciones que por circunstancias extraordinarias acuerden las Instituciones y Organizaciones en favor de sus empleados, sobre las establecidas en el presente Reglamento, no sentarán precedente al respecto".
  
- R.T. Artículo 44.- "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".

Los empleados, materia del presente régimen no pueden ser multados ni coaccionados en caso de que incumplan las normas de trabajo:

- R.T. Artículo 46.- "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 Organizaciones imponer multas a sus empleados, cualquiera que sea su causa".

## 9).- ESCALAFONES Y TABULADORES.

El ingreso en la Institución está ligado íntimamente a la política de ascenso.

A todo puesto se ingresa o asciende si se poseen los conocimientos profesionales necesarios para desempeñarlo eficazmente.

Sea cual fuere el puesto, cuando un empleado entra, se le dice - cuál es su trabajo y el puesto máximo a que puede llegar.

Los ascensos a puestos de trabajo superiores no tienen trabas de - ningún género, excepto la de conocimientos.

Para que los empleados de las Instituciones sean promovidos a puestos de mayor categoría, así como para cubrir puestos vacantes, deben observarse las disposiciones de los Reglamentos Interiores de trabajo relativas al ejercicio de los derechos escalafonarios.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (L.F.T. S.E.), en su Artículo 50 nos determina los factores escalafonarios así - como los conceptos a cada uno de ellos.

- L.F.T.S.E. - Artículo 50.- "Son factores escalafonarios:

- I.- Los conocimientos.
- II.- La aptitud.
- III.- La antigüedad, y
- IV.- La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

- a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

- b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad.
- c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la Depen--dencia correspondiente, ..... ".

El establecimiento de los escalafones así como la forma en que se cubren las vacantes, para los empleados bancarios, están consignados en los Artículos 8º. y 9º. del Reglamento de Trabajo de los Empleados de - las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

- R.T. - Artículo 8º.- "Las Instituciones de Crédito y Organi--zaciones Auxiliares, deberán formar y hacer del conocimiento de su personal, los escalafones respectivos en que éste quede cla--sificado por actividades, categorías y antigüedad.

La Secretaría de Hacienda resolverá cualquier inconformidad relativa a estos escalafones, a través de la Comisión Nacional Bancaria".

- R.T. - Artículo 9º.- "Los puestos que queden vacantes en las Instituciones y Organizaciones Auxiliares, serán ocupados por - el empleado de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto. Si hubiere varios, será designado el más capaz, en igualdad de capacidades será designado el más antiguo y en igualdad de capa--cidades y antigüedad, la designación se hará por sorteo".
- R.T. - Artículo 9º. Bis.- "En los Reglamentos Interiores de trabajo se establecerán criterios objetivos que permitan calificar la capacidad y dedicación de los empleados, a fn de hacer efectivos los derechos escalafonarios, sin perjuicio de la antigüedad, en los términos del Artículo anterior.

Independientemente de los derechos escalafonarios, las Institucio-

nes y Organizaciones establecerán en sus Reglamentos Interiores de Trabajo, un sistema de retribución adicional a los sueldos que fijen los tabuladores para compensar la antigüedad de los trabajadores, el cual deberá aprobar la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros".

10).- DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.

El cómputo de los derechos de antigüedad de los empleados bancarios, se hará observando lo perceptuado en el Artículo 43 del R.T.

- R.T. - ARTICULO 43.- "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. (L.I.C.O.A.).

El Artículo 99 Bis L.I.C.O.A. a que hace mención el precepto anterior, determina:

ARTICULO 99 BIS.- "Las agrupaciones de Instituciones de Crédito que se obliguen a seguir una política financiera coordinada y entre las cuales existan nexos patrimoniales de importancia, podrán ostentarse ante el público con el carácter de grupos financieros, - siempre que cumplan con los siguientes requisitos":

Los requisitos a que hace mención el Artículo de referencia, no lo analizamos, por ser insubstanciales para el objetivo del presente trabajo.

Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y la Comisión Nacional Bancaria deben realizar estudios para establecer la posibilidad de conservar y acumular los derechos de antigüedad de los empleados aún cuando éstos pasen de una Institución a otra.

R.T. - Artículo Quinto Transitorio del Decreto de Reformas de 14-VII-1972. "La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros procederá a realizar, conjuntamente con las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, los estudios técnicos necesarios que permitan determinar la posibilidad de establecer mecanismos, a fin de conservar y acumular los derechos de antigüedad de los empleados, en relación con las pensiones complementarias de retiros a que tienen derecho conforme al Reglamento, extendiendo

dicha acumulación en todo el sistema bancario, aún cuando pasen de una institución u organización a otra.

"El resultado de dichos estudios se someterá a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la que en definitiva determinará la viabilidad y oportunidad de establecer este mecanismo".

Los trabajadores bancarios, con más de 20 años de antigüedad, sólo podrán ser despedidos de su empleo, en los casos y con los requisitos establecidos en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.).

- L.F.T.- Artículo 161. "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

"La repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior."

Por otra parte, la Ley se preocupa no sólo del hombre que trabaja, sino también del que, por cualquier circunstancia, deja de estar sujeto a una relación de trabajo, por lo que al darse este supuesto, tendrá el derecho a recibir el pago correspondiente a la "Prima de Antigüedad", bajo las bases y condiciones determinadas en los artículos 162 y 5º transitorio, de la Ley Federal del Trabajo. Derecho que para el caso de los empleados bancarios, consigna el artículo 44 del Reglamento de Trabajo de los empleados de las instituciones de Crédito

(R.T.E.I.C.)

-R.T.E.I.C.- Artículo 44 "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".

La prima de antigüedad a que se refiere el artículo 44 transitorio es totalmente independiente de los beneficios a que se refieren los artículos 28 y 29 del mismo reglamento, por lo que el tope de \$100,000.00 establecido por el último párrafo del artículo 28, no debe aplicarse para limitar el - beneficio de la prima de antigüedad.

Así pues, los trabajadores de planta que se separen voluntariamente del servicio, sean separados o se separen con causa justificada gozarán de una prima de antigüedad, en los términos que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

-L.F.T.- Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad - con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a - lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada, y a los que sean separados de su empleo, independentemente de la justificación o injustificación del = despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Siguiendo la secuencia de análisis que del artículo 162 transcrito, hace el Lic. Francisco Ramírez Fonseca, diremos que "La cantidad que deben recibir los trabajadores en concepto de prima de antigüedad involucra tres cuestiones .....

"Estas cuestiones son: El número de días de salario que

deben pagarse al trabajador por año de servicios prestados, el monto del salario que debe servir de base para hacer el cálculo, y la fecha desde la cual debe computarse la antigüedad para hacer el pago.

"Por lo que ve al número de días de salario por año la respuesta categórica la encontramos en la fracción I del artículo 162: "La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios".

"En cuanto al monto del salario .....; la fracción II del artículo que ocupa nuestra atención nos dice que "para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486", es decir que "la cantidad que se tome como base para el pago ..... no podrá ser inferior al salario mínimo", y que "..... si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará esta cantidad como salario máximo".

De conformidad con lo anterior y para efectos del estudio que nos ocupa, el salario mínimo que se hace mención, y en tratándose de empleados bancarios, debe ser el mínimo que rige para ellos, ya que sería ilógico que contrariando el contexto general del Reglamento de trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, para esta prestación rija un salario, el general, que no rige para el -

resto de las prestaciones que el expresado reglamento contempla.

Sin entrar en detalles que escapan a los alcances de este trabajo, podemos decir, en relación a la fecha que, como antigüedad, debe tomarse para hacer el pago, tomando el criterio de la Comisión Nacional Bancaria, que dice:

"Procede el pago de la prima de antigüedad en todos los - casos de terminación de la relación laboral, excepto en el caso de renuncia voluntaria en el que sí es indispensable que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de 15 años y en el de jubilación que sobre estas bases se asimila a la renuncia - voluntaria.- Acta No. XCV.- Sesión del 15 de Febrero de 1977.

Para cerrar el presente tema, transcribo el concepto que nos dá el Lic. Francisco Ramírez Fonseca (Ob. Cit.) ". . . . la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el tra bajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es - despedido con o sin justa causa o cuando él rescinde su con- trato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se - dán otros supuestos legales; suma de dinero que incrementándo se conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimien to a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben - los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en ser vicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apunta da en el párrafo anterior".

#### 11) INDEMNIZACIONES POR DESPIDO Y SUS CAUSAS.

En caso de despido, las Instituciones de Crédito deberán indemnizar al empleado, en los términos del artículo 21 del - Reglamento de trabajo de los Empleados de las Instituciones -

de Crédito y Organizaciones Auxiliares (R.T.E.I.C.), que a continuación transcribo:

-R.T.E.I.C.- Artículo 21.- "En caso de despido, las instituciones u organizaciones estarán obligadas a pagar al empleado separado, tres meses de sueldo y 20 (veinte) días por cada año de servicios.

"Esta indemnización no será cubierta cuando el despido obedezca a violación, por parte del empleado, de alguna ley penal, de las leyes sobre trabajo o a faltas graves evidentes. En caso de inconformidad por parte del interesado, recurrirá a la Comisión Nacional Bancaria para que, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VIII de este reglamento, determine si hubo tal violación o falta grave, y la procedencia o improcedencia del despido".

Nota. El capítulo VIII a que alude el precepto anterior, se refiere al Procedimiento Administrativo de conciliación, - que trataremos más adelante.

De conformidad con el artículo anterior, en caso de despido injustificado, las instituciones estarán obligadas a pagar al empleado despedido sin justificación, tres meses y veinte días por cada año de servicios, de acuerdo a lo que disponen los artículos 48 y 50 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo, y los siguientes pagos proporcionales: de vacaciones y prima respectiva, participación de utilidades, aguinaldo anual y la compensación por antigüedad a que se refiere el artículo 99 bis del ordenamiento en estudio. Asimismo deberán cubrir 12 días por año laborado por concepto de prima de antigüedad conforme lo prevé el artículo 162 frac-

ción III de la Ley Federal del Trabajo.

El Dr. Mario de la Cueva, maneja el concepto de despido, para decir que "se conoce con el nombre de despido al acto - por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde - la relación de trabajo, y, que, en consecuencia, debe retirarse del servicio".<sup>13</sup>

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca, en su obra "El Despido", nos define que, "el despido es justificado cuando existe una causa o motivo suficiente". En esta misma obra, en el - prólogo que de ella hace el Dr. Nestor de Buen Lozano, nos - trata de principios que deben considerarse para que se dé el despido, principios que enmarcan el contexto del artículo 21 R.T.E.I.C., que tratamos y que por consiguiente transcribo a continuación.

". . . . el primer principio, no expreso pero implícito, será el de que las causales habrán de ser precisamente las - previstas en la Ley sin que puedan las partes inventar convencionalmente otras. La segunda exigencia será que el patrón - acredite la causa. Debe hacer uso de ella, en tercer lugar, en un término parentorio: un mes. Por último, los riesgos - que se enfrentan en caso de un despido injusto son serios; el trabajador tendrá la opción de la reinstalación obligatoria, salvo en los casos de excepción del artículo 49, o de exigir el pago de una indemnización que los salarios caídos hacen terriblemente gravosa".

Las causales previstas que debe observar el patrón para efectuar el despido, están contenidas en la Ley Federal del - Trabajo, artículo 47, que dice:

13. Ramírez Fonseca Francisco "El Despido 3a. Edición, Enero 1981.

ARTICULO 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o - que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, - cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo - de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la -  
fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero  
con negligencia tal, que ella sea la causa única del per-  
juicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido  
inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las -  
personas que se encuentren en el;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimient  
o o lugar del trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a  
conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de -  
la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en -  
un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa  
justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representan--  
tes, sin causa justificada, siempre que se trate del tra-  
bajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas -  
o a seguir los procedimientos indicados para evitar acci-  
dentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriag  
uez o bajo la influencia de algún narcótico o droga energ  
vante, salvo que, en este último caso, exista prescripción  
médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador debeg  
rá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar  
la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón - dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

12) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El artículo 18 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (RTEIC) al referirse al Reglamento Interior de Trabajo, - señala:

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

"Dichos reglamentos interiores, así como sus modificaciones, deberán ser sometidos a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, sin cuyo requisito carecerán de validez.

"El incumplimiento de estas obligaciones no afectará los derechos de los trabajadores y será motivo para que la - Secretaría de Hacienda y Crédito Público aplique a la - Institución u organización respectiva, las sanciones a - que se refiere el artículo 42.

"Las instituciones y organizaciones deberán proporcionar a cada uno de sus empleados un ejemplar de su reglamento interior de trabajo, así como del presente reglamento". En relación al párrafo segundo del artículo transcrito, la Comisión Nacional Bancaria externó un criterio que - dice:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, APROBACION DEL MISMO EN CASO DE CAMBIO DE DENOMINACION DE UNA INSTITUCION.-

"Cuando una institución cambie de denominación, no procede ha

cer una nueva aprobación del Reglamento Interior de Trabajo.-  
"En este caso sólo procede autorizar la sustitución de denominación en una nueva impresión de dicho Reglamento".- Acta No. LXIII.- Sesión del 12 de Noviembre de 1974.

Asímismo y en razón al artículo de referencia, la Comisión Nacional Bancaria, en otro de sus criterios dice:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, PRESTACIONES SUPERIORES A LAS CONSIGNADAS EN EL.- "Aquellas prestaciones que se otorguen en adición o en exceso de las establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo, deben hacerse del conocimiento de los empleados, sin perjuicio de que, por tratarse de condiciones de trabajo, conformativas de Reglamento Interior se eleven a la consideración de este Organismo en los términos del artículo 18 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Acta No. IV.- Sesión del 26 de Septiembre de 1972.

Los reglamentos interiores de trabajo deberán observar las siguientes normas:

-RTEIC- ARTICULO 9 Bis. "En los reglamentos interiores de trabajo se establecerán 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.

"Independientemente de los derechos escalafonarios, las instituciones y organizaciones establecerán en sus reglamentos interiores de trabajo, un sistema de retribución adicional a los sueldos que fijen los tabuladores para -

compensar la antigüedad de los trabajadores, el cual deberá aprobar la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros".

El derecho a percibir la compensación por antigüedad que establece el artículo 9 Bis arriba citado, nace cuando se tienen 5 años cumplidos al servicio de la institución, fijándose el monto al multiplicar el salario mínimo bancario de la zona económica de que se trate por el 2.0833% de acuerdo a lo que establece la Circular No. 632 de fecha 21 de Diciembre de 1972, emitida por la Comisión Nacional Bancaria, a menos que el Reglamento Interior de Trabajo de la Institución de que se trate establezca un beneficio mayor por este concepto.

El Reglamento de trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito, en su artículo 39 Bis, que determina el establecimiento de la Oficina de quejas (más adelante lo trataremos), en su último párrafo dispone:

-RTEIC- ARTICULO 39 Bis "El reglamento interior de trabajo de cada institución u organización deberá contener - las normas que rijan la integración y funcionamiento de - dichas oficinas."

El artículo Sexto transitorio del Reglamento en estudio, ordena:

-RTEIC- ARTICULO SEXTO TRANSITORIO DEL DECRETO DE REFORMAS DE 14-VII-1972. "Las instituciones y organizaciones deberán ajustar sus reglamentos interiores de trabajo a - las reformas y adiciones que contiene el presente Decreto, y presentarlos a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para su aprobación a más tardar el 30 de Septiembre - del presente año."

### 13.- PRESTACIONES DE CARACTER CULTURAL Y DEPORTIVO.

Es deber de las Instituciones de Crédito en relación con sus empleados ejercer, mantener y estimular por todos los medios a su alcance, la cultura y el deporte, porque estos son - la máxima expresión social e histórica del espíritu que es la finalidad suprema de la existencia humana y su máxima categoría.

Todo trabajador tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas.

Asimismo tiene el derecho de que, mediante esa educación se le capacite para lograr una digna subsistencia, el mejoramiento del nivel de vida y para ser útil a la sociedad.

El derecho de capacitación comprende el de igualdad de - oportunidades en todos los casos, de acuerdo con las dotes naturales, los méritos y el deseo de aprovechar los recursos - que le proporcione la Institución.

Todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para poder perfeccionar sus aptitudes y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la Institución.

Los trabajadores de este régimen gozarán de los beneficios de tipo cultural, que se establecen en el Artículo 22 del Reglamento de trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (RTEIC), que enseguida se incluye:

-RTEIC- ARTICULO 22. "Las Instituciones y Organizaciones estarán obligadas a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento

to de sus conocimientos y eficacia, a través de las siguientes prestaciones:

"a). Becas para cursos orales o por correspondencia.

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

"b). Becas para seguir cursos en el extranjero.

"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 cancelarán 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.

"e). El establecimiento de bibliotecas.

"f). La organización de cursos, seminarios y conferencias.

"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.

"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".

Las becas que tienen obligación de otorgar a sus empleados las Instituciones de Crédito, en los términos del artículo 22 tratado, deben ser para cursos sobre materias que de algún modo estén relacionadas con las actividades de las mismas, sin perjuicio de que, potestativamente, otorguen becas para el aprendizaje de otras materias si lo estimaren pertinente.

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

a).- 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 incapacitan 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 o droga enervante, con la salvedad que señala el artículo 488, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, o cuando se ocasione -deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o por medio de otra persona o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuera responsable el empleado, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte. Las instituciones y organizaciones quedarán en todo caso obligadas a -prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado de los -empleados a su domicilio o a un centro médico.

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

1).- Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 -semanas para la misma enfermedad.

En estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientos de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con -obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, quedando excluído otro tipo de trabajo de prótesis;

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

tezca su fallecimiento;

3).- Concluído 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 diagnós- tico médico que se rinda, determine que el empleado puede re- cuperar la salud y la capacidad para el trabajo o que el aban- dono del tratamiento puede agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez;

4).- Internación en casas de reposo, al empleado conva- leciente de una enfermedad por la cual se le hubieran otorga- do las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuan- do a juicio del médico designado por la institución sea nece- saria para restablecer la capacidad en el trabajo.

c).- A sus empleadas 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 estén recibiendo otro sub- sidio por enfermedad o ejecutando algún otro trabajo remunera- do;

4).- Un mes de sueldo íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento;

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

6).- Ayuda en especie o en efectivo para lactancia, du-

rante 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 dá en dinero, su importe no excederá 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 permanentemente total o parcial no menor del 50%, o por vejez, y a los familiares de los empleados pensionados, que se mencionen 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 sí mismos derechos a similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiera 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 éste, 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 pagados 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.

ARTICULO 24.- Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares pagarán por su cuenta al Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas que fija la Ley relativa, con excepción de las que son a cargo del Gobierno Federal, que cubrirá éste; pero para los efectos de lo establecido en el Artículo anterior, retendrán una cantidad igual a la que de acuerdo con los cálculos actuariales que se formulen, correspondería al Instituto Mexicano del Seguro Social si éste tomara a su cargo los riesgos y prestaciones mencionados en el mismo precepto, dentro de los límites que establece su Ley.

Para los efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social sólo se considerará el salario fijo diario que perciban los empleados y un mes de aguinaldo anual que, como mínimo, señala el Artículo 12 de este Reglamento.

Las instituciones y organizaciones llevarán archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorguen en los términos del artículo anterior, y trimestralmente proporcionarán al Instituto Mexicano del Seguro Social los datos necesarios para tales fines.

ARTICULO 25.- Los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, o sus familiares a que se refiere la Ley del Seguro Social, en su caso, gozarán en los términos de dicha ley, de los beneficios correspondientes a los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, incluyendo el relativo a la dote matrimonial, a que se contrae el artículo 90 de la misma, así como de los correspondientes al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que no cubran directamente las propias instituciones y organizaciones, en los términos del artículo 23, los cuales les serán otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente del trabajo e invalidez, si el siniestro se realiza estando el empleado al servicio de la institución u organización respectiva, gozará de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social, en las condiciones y términos fijados por ésta.

ARTICULO 30.- Para cubrir las prestaciones en exceso de las que establece la Ley del Seguro Social, las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares podrán constituir las reservas correspondientes o contratar los seguros necesarios con la empresa aseguradora que convenga a sus intereses o con el Instituto Mexicano del Seguro Social, y gozarán, en todo caso, de los mismos derechos que al propio Instituto concede

la ley sobre la materia, en relación con las prestaciones que quedan a cargo de dichas instituciones u organizaciones.

#### 14.- PRESTACIONES DE CARACTER SOCIAL.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, como expresión de la Seguridad Social, está llamado a:

- a). "Organizar la prevención de los riesgos cuya realización priva al trabajador de su capacidad de ganancia y de sus medios de subsistencia;
- b). "Restablecer, lo más rápido y completamente posible, la capacidad de ganancia perdida o reducida como consecuencia de enfermedad o accidente;
- c). "Procurar los medios de existencia necesaria en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de enfermedad o accidente, de invalidez temporal o permanente, de cesantía, de vejez o de muerte prematura del jefe de la familia."<sup>14</sup>

Los Artículos 23 a 30 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, señalan las prestaciones de carácter social que están obligados a prestar a sus trabajadores las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares en substitución del Instituto Mexicano del Seguro Social en virtud del convenio de subrogación de servicios que tienen celebrado:

-RTEIC- ARTICULO 26. "En adición a las prestaciones anteriores, todo empleado en servicio, al llegar a los cincuenta y cinco años de edad teniendo treinta y cinco años de servicio o sesenta años de edad, cualquiera que sea su antigüedad, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro.

"El monto de esta pensión anual se determinará considerando un 2.5 por cada año de servicio que el empleado haya presta

<sup>14</sup> Declaraciones de Derechos Sociales, Declaración de Santiago de Chile, 16 de Septiembre de 1942.

do a la institución, aplicando el porcentaje así obtenido sobre el promedio del último quinquenio de los sueldos fijos percibidos por el empleado de la institución y organización, más el aguinaldo anual completo.

"Las instituciones y organizaciones constituirán cada año las reservas matemáticas correspondientes a los beneficios de la pensión a que se refiere el presente artículo."

-RTEIC- ARTICULO 27. "En caso de que la suma de las pensiones anuales a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social y de las instituciones y organizaciones, exceda del sueldo fijo diario percibido por el empleado durante el último año más el aguinaldo completo, éstas deberán ajustar la pensión que es a su cargo, en la cantidad necesaria, para que no exceda de dichas percepciones.

"El monto de la pensión mensual no será en ningún caso inferior al salario mínimo bancario que rija en la zona respectiva, para lo cual cada vez que éstos se modifiquen se harán los ajustes correspondientes."

-RTEIC- ARTICULO 28. "En caso de fallecimiento de un empleado en servicio o de un pensionado, la persona o personas que haya designado entre sus parientes que dependan económicamente de él, tendrán derecho, además, a las siguientes prestaciones, que cubrirá la institución de crédito y organización auxiliar respectiva:

"A). A recibir 6 meses del sueldo o de la pensión que disfrutaba el empleado o pensionado al ocurrir el fallecimiento, por concepto de pago de defunción.

"B). A recibir el importe de los gastos de funerales, hasta por un límite de 2 meses de dicho sueldo o pensión.

"C). A recibir durante los 18 meses siguientes a la defunción del empleado o pensionado la mitad del sueldo o pensión que disfrutaba al morir, pagadero por mensualidades vencidas.

"Estos beneficios sumados no excederán de \$100,000.00

Para efectos de la jubilación, el salario, en los términos del Artículo 26 transcrito, es la cantidad que mensualmente percibe el empleado de manera fija y en efectivo, coincidiendo con el sueldo tabulado y cualquier otra cantidad que también de manera fija y mensual perciba por cualquier otro concepto que se le entregue por su trabajo y a éste deberá adicionársele el aguinaldo anual completo que contempla el propio Artículo 26; asimismo deberá adicionarse la compensación por antigüedad prevista en el Artículo 9º Bis del repetido Reglamento, de acuerdo a lo que dispone la Circular 654 de la Comisión Nacional Bancaria, del 26 de Marzo de 1974.

15.- PRESTACIONES DE CARACTER ECONOMICO.

Los Artículos 31 a 35 Bis del RTEIC, regulan las prestaciones de carácter económico de que pueden gozar los trabajadores de este régimen especial, tales como préstamos a corto plazo; préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero; préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para resolver su problema de casa-habitación; facilidades para adquirir con descuento artículos de vestir y calzado y al subsidio de renta para su habitación familiar para aquellos que son jefes de familia y ganan el salario mínimo bancario.

Asímismo el Reglamento mencionado señala en su Artículo 36, lo siguiente:

-RTEIC- ARTICULO 36. "Los preceptos de este reglamento señalan el mínimo de privilegios que pueden disfrutar - las personas que a él están sujetas; y las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, de que dependan, procurarán mejorar, en todo lo posible, esas condiciones, bien sea en forma individual o colectiva.

El conjunto de condiciones y requisitos que fija el reglamento de trabajo en estudio, constituyen un mínimo de derechos a favor de los empleados que el patrón debe respetar, pero de ninguna manera impide que al trabajador se le otorguen prestaciones más favorables a sus intereses cuando se está en posibilidad de concedérselas en los términos del artículo 36 antes transcrito.

Los porcentajes de descuento por concepto de pagos de préstamos a que se refiere el Artículo 35 Bis del RTEIC, deberán aplicarse sobre el salario tabulado antes de cualquier descuento.

Los descuentos de los saldos de créditos con cargo a la gratificación no deben imponerlos las instituciones ni llevarlo a cabo sin el consentimiento de los empleados.

16.- BOLSA DE TRABAJO.

Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares tienen la obligación de crear bolsas de trabajo, atentos los términos del Artículo 6 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones (RTEIC), que se transcribe:

-RTEIC- ARTICULO 6. "De acuerdo con las normas que establezca la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, las instituciones y organizaciones deberán mantener un servicio del empleo para cubrir sus necesidades y facilitar la ocupación de su personal, 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 aptitudes, 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."

17.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONCILIACION.

Los trabajadores de este régimen especial, antes de acudir ante las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, tienen la opción de sujetar sus conflictos al procedimiento establecido en los Artículos 37 a 42 RTEIC., los cuales les enmarcan las facultades y obligaciones para este efecto a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

-RTEIC- ARTICULO 38. "La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros deberá tutelar los derechos laborales de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y, en consecuencia, será responsable de vigilar que éstos se respeten. Paratal efecto tendrá en todo tiempo las facultades necesarias para investigar a las instituciones en que aquellos se encuentren prestando sus servicios proveyendo lo necesario para la debida y cabal aplicación del presente reglamento y demás disposiciones protectoras de los empleados. Con ese objeto, podrá tomar las medidas conducentes a fin de evitar o corregir las violaciones que se cometan a dichos cuerpos legales, a través de investigaciones directas que realice con ese propósito.

"En todos los casos la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros procederá, supliendo la deficiencia en la queja, en caso necesario, en beneficio de los empleados.

Dada la redacción del Artículo 38 tratado y en particular la facultad de tutelar los derechos laborales que dicha disposición confiere a este Organismo, éste debe intervenir en los reajustes de personal siempre y cuando se cumpla con las dispo

siciones contenidas en el Artículo 437 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con el criterio establecido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por Oficio No. 305- 3-4-J-333 de fecha 18 de Enero de 1978.

El Artículo 39 RTEIC, se refiere a que la Comisión Nacional Bancaria contará con un grupo de inspectores para cumplir con lo dispuesto en el Artículo anterior, así como el establecimiento de oficinas regionales.

El Artículo 39 Bis RTEIC, dispone que las Instituciones de crédito deben establecer oficinas de quejas para dar atención a las reclamaciones de los empleados y que deberán informar a ese Organismo, de sus actividades.

Los asuntos controvertidos, mediante la actuación de las partes e investigación relativa, serán substanciados mediante un laudo que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación. (Art. 40) pero si existiere inconformidad por alguna de las partes, quedan a salvo sus derechos para llevar la cuestión ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 41). Este Organismo procederá a informar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de todas las violaciones que se cometan en las Relaciones Laborales entre las Instituciones de Crédito y sus empleados (Art. 42).

SITUACION JURIDICA AL NACIONALIZARSE LA BANCA.

Importante ha sido el derrotero que en materia jurídica se le ha ido fijando a los Empleados que prestan sus servicios en las Instituciones de Crédito, toda vez que se ha partido de supuestos jurídicos demasiado endebles por no ser perfectamente claros en cuanto a su justificación jurídica, política y social los cuerpos legales que regulan las actividades de los sujetos en mención. Si desde un principio algunos autores sostenían tesis discrepantes entre sí ya que para algunos, el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares era Anticonstitucional, mientras que para los otros no lo era, situación que se torna carismática a partir del 2 de Septiembre de 1982 en que por Decreto Presidencial se nacionaliza la Banca, por no decir en estricto sentido, se Estatiza.

El Decreto Presidencial de fecha 1º de Septiembre de 1982 en su Artículo Transitorio Número 3, en lo conducente estableció: "La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y en su caso el Banco de México . . . . realizarán los actos necesarios para que los funcionarios de niveles intermedios y en general LOS EMPLEADOS BANCARIOS CONSERVEN LOS DERECHOS QUE ACTUALMENTE DISFRUTAN, NO SUFRIENDO NINGUNA LESION CON MOTIVO DE LA EXPROPIACION QUE SE DECRETA".

Hasta aquí se está respetando el orden jurídico de la norma laboral con rango constitucional, pues claramente estamos ante la presencia reglamentada por la Ley de la materia de la figura conocida como Substitución Patronal, que lleva consigo derechos y obligaciones.

Sin embargo, con fecha 17 de Noviembre de 1982, se emite un Decreto en el que se modifica el Artículo 73 Fracciones X y XVIII y se adicionan los Artículos 28 y 123 Apartado "B" de nuestra Constitución Política, con la Fracción XIII Bis.

XIII Bis.- "Las instituciones . . . . , regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

En dichas reformas y adiciones, ya no se tiene la secuencia jurídica que estableció el anterior Decreto Presidencial, pues los Empleados Bancarios antes regidos por un Estatuto Jurídico pero con competencia jurisdiccional establecida en el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo por razón de ser Empresa Concesionada, dejan de tenerla para ser llevados a una nueva normación que satisface - el interés político, pero no el jurídico, atentos a un orden lógico del sistema de la materia.

Con lo anterior, aparece inmediatamente una incongruencia que lleva a las siguientes repercusiones del esquema jurídico nacional.

En primer lugar, si analizamos el Artículo 73 de la Constitución, encontramos que la mayoría de los servicios públicos concesionados o explotados directamente por la Federación, Vgr. energía eléctrica, petróleo, forestación, etc., los cuerpos legales reglamentarios que los contienen, están regidos por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y ahora con la reforma resulta que de manera - privativa a un sector determinado de la Clase Obrera, se le lleva a una normación distinta a la que pertenece el mismo género de actividad.

En segundo lugar, lo anterior trae como consecuencia, una contradicción al Principio de Seguridad Jurídica, pues no reciben la garantía que como mexicanos deben tener, ya que debido a las necesidades políticas de un momento histórico determinado, la normación laboral que los proteja se sujeta al vaivén de este factor.

Por otra parte, la Igualdad Jurídica de recibir trato igual, que establecen los Artículos 1, 2, 4, 5, 12 y 24 de nuestra Constitución, no se otorga a este sector de Trabajadores al no recibir una normación que les permita los mismos derechos, condiciones y prerrogativas de que gozan los demás mexicanos que desempeñan la actividad llamada Trabajo reconocido cuando se establece una Relación Laboral.

De igual manera, con aplicación negativa por contener en ese sentido una conducta externa, pierde la secuencia lógica de nuestra estructura jurídica perfectamente resguardada por lo que dispone el Artículo 13 de nuestra Constitución, pues si tomamos en cuenta que el estar regulados dichos trabajadores por una Ley que les limita y les niega derechos elementales, como reparto de utilidades y Huelga por citar algunos, se antojan anticonstitucionales las reformas que se hicieron a los preceptos constitucionales ya citados.

Debemos recomendar que no se tome la Empresa de dictar Leyes sobre Leyes, modificaciones, derogaciones o abrogaciones en forma indiscriminada. Se debe tratar de conservar en toda su pureza las Leyes que primeramente hemos establecido. De no ser así, se pasarán la vida dictando cada día nuevos reglamentos sobre todos esos artículos, introduciendo en ellos enmienda, tras enmienda e imaginando a cada paso alcanzar la suma perfección. Es decir, que su conducta se asemejará a la de esos enfermos que no quieren, por intemperancia, renunciar a un género de vida que perturba la salud. La conducta de esos enfermos no deja de tener gracia. Se pasan el tiempo o medicándose, y en lugar de adelantar con ello su curación, lo que hacen es aumentar y multiplicar sus enfermedades, esperando siempre, con todo, de cada nuevo remedio que alguien les propone, que les devuelva la salud.

EL TRABAJADOR BANCARIO EN EL APARTADO "B"

Posteriormente a la Nacionalización o Estatización de la Banca, en la que el Estado sustituyó totalmente a la empresa privada y que el Ejecutivo propuso al Poder Legislativo la adición a los artículos comentados en el capítulo anterior; En el Diario Oficial del viernes 31 de Diciembre de 1982 aparece que el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, decreta la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, de donde resulta que se retrocede de la posición inicial al permitir ingerencia como accionistas a particulares en proporciones definidas, lo que modificó nuevamente la estructura bancaria y la convirtió en organismos de Participación Estatal y no necesariamente en organismos descentralizados.

Desde el punto de vista funcional, la Banca y servicios que ofrece, son competencia exclusiva del Estado en los términos del Artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aunque la relación laboral que se genera con los trabajadores de dichas empresas no necesariamente tenga carácter público toda vez que aquellos prestan sus servicios a una persona moral con personalidad jurídica y patrimonio propios, dedicada a la especulación mercantil y cuyos dividendos son compartidos tanto por los particulares, como por el Estado.

Será necesario hacer notar también que la regulación de su función, está a cargo de ordenamientos legales que son más privados que públicos, como son la Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Ley de Títulos y Operaciones de Crédito, Ley de So

ciedades Mercantiles, Código de Comercio, etc.

Los Bancos siguen siendo empresas de tipo especulativo, ya que mediante sus operaciones pasivas, captan capitales que generan utilidades, cuyos beneficiarios son el Estado y los accionistas particulares, lo que reafirma su carácter eminentemente mercantil.

Por lo anterior y aceptando que la función de las empresas bancarias es pública, encontramos inadecuada la inclusión de la relación obrero-patronal en el Apartado "B" del Artículo 123 porque:

- I.- Dicho Apartado se refiere específicamente a los Servidores Públicos al servicio del Estado, lo cual no es aplicable a aquellos trabajadores, porque no son parte del sistema burocrático;
- II.- Las condiciones laborales de los empleados bancarios son y han sido distintas a las de los servidores o empleados públicos en lo referente a jornadas de trabajo, vacaciones, horarios, etc., que están más relacionadas con la Ley Federal del Trabajo, que con la reglamentación del Apartado "B" antes mencionado;
- III.- Antes y después de la Nacionalización de la Banca, han existido los llamados Bancos Oficiales, tales como el Banco de Obras y Servicios Públicos, S. A., Banco Nacional de Crédito Rural, S. A., Banco Obrero, S. A., etc., que no fueron incluidos dentro de los 53 expropiados por ser ya de participación estatal y que se han regido por el Reglamento Bancario y no por la Ley Reglamentaria del multicitado Apartado "B" y que es la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado.

Al respecto y en forma por demás especial, el Tribunal - Federal de Conciliación y Arbitraje, ha registrado Sindicatos bancarios con fundamento en el Artículo 72 de la - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con lo que aparentemente su situación laboral se define como al servicio del Estado;

IV.- El Derecho del Trabajo, referido a particulares, gira al rededor de un documento básico: EL CONTRATO DE TRABAJO. Este concepto esencial no existe tratándose de servido--res del Estado.

En el Contrato opera la libre voluntad de las partes para fijar las condiciones, estableciendo la materia de la - prestación del servicio, la jornada, los descansos, etc. y existe UN ACUERDO DE VOLUNTADES.

No sucede así con el Estado, ni puede hablarse de la -- existencia de un Contrato entre el Estado y su trabajador.

Cuando se admite a una persona al servicio del Estado, - el acto se reduce a la selección del candidato que deberá llenar los requisitos exigidos por la norma; no habrá discusión ni libre fijación de las condiciones de prestación del servicio. Todas estas condiciones están prede-terminadas por la Ley respectiva o por su reglamentación;

V.- En el ámbito contencioso, los empleados bancarios dirigen sus controversias de materia laboral, en las Juntas de - Conciliación y Arbitraje normales, así sean de carácter

Federal; en cambio los trabajadores al servicio del Estado, <sup>5</sup>cometen sus conflictos laborales a un Tribunal de Arbitraje distinto a los demás;

VI.- Una indicativa más que nos orienta hacia el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, es el régimen de segurdad social de ambos tipos de trabajadores.

En el caso de los servidores del Estado, dicho régimen - está a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios So- ciales de los Trabajadores al Servicio del Estado, normado por su Ley específica, mientras que los trabajadores bancarios están afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene su origen en el Apartado "A" y su Ley Reglamentaria, que es la Ley Federal del Trabajo; y

VII.- Por último deberemos mencionar el hecho de que las empresas Paraestatales y específicamente descentralizadas como Ferrocarriles Nacionales de México, Comisión Federal de Electricidad, Petróleos Mexicanos, etc., en donde el Estado ha aportado el 100% del Capital y es el único interesado en la buena marcha de esas Entidades y se reserva el - derecho de nombrar y remover a los más altos Funcionarios, prácticamente se rigen por el Apartado "A" ya mencionado, por lo que resulta incongruente que en las empresas - de Participación Estatal se ubique a los trabajadores dentro del Apartado destinado al personal al servicio del Estado.

Aún con todos los inconvenientes señalados, se debe establecer y dede

jar subrayado lo positivo de la medida al haberse legislado acerca de la sindicalización de los trabajadores bancarios, pues ha quedado atrás el rechazo a estas organizaciones y estos trabajadores como los demás, siempre tuvieron el legítimo derecho de organizarse con el fin de gozar de los beneficios sociales que se contienen en el Artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CUADRO COMPARATIVO ENTRE LOS APARTADOS "A" Y "B" CONSIGNADOS EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

SE CONSIDERARAN EXCLUSIVAMENTE AQUELLAS DETERMINACIONES QUE POR LA NATURALEZA DE FUNCION, NOS ATANEN. EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL SE CONSAGRAN LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE FORMAN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EN LOS TERMINOS SIGUIENTES:

CONSTITUCION ARTICULO 123. "TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE UTIL; AL EFECTO, SE PROMOVERAN LA CREACION DE EMPLEOS Y LA ORGANIZACION SOCIAL PARA EL TRABAJO, CONFORME A LA LEY".

"EL CONGRESO DE LA UNION, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, DEBERA EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO, - LAS CUALES REGIRAN:

"A" Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, - todo contrato de trabajo:	"B" Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:	Situación que observamos en la actualidad:
<p>I La duración de la jornada máxima será de ocho horas.</p> <p>II La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.</p> <p>IV Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.</p> <p>V Las mujeres durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud, en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la -</p>	<p>I La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente.</p> <p>II Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.</p> <p>XI La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:</p> <p>"C" Las mujeres durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen</p>	<p>Jornada Diurna 8 Horas. Jornada Nocturna 7 Horas. Jornada Mixta 7 1/2 Horas.</p> <p>Por cada cinco días de trabajo descansará el empleado dos días, con goce de salario íntegro.</p> <p>Las mujeres por la naturaleza del servicio que prestan no realizarán esfuerzos que signifiquen un peligro para su salud.</p> <p>Gozan de un descanso de cuarenta y cinco días antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y cuan</p>

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 hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales.  
.....

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

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

un peligro para su salud, en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

IV Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.

V A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo.

VI Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

renta y cinco días posteriores al mismo.

Reciben su salario íntegro, conservan su empleo y derechos.

En los períodos de lactancia no tienen descansos extraordinarios para alimentar a sus hijos.

Disfrutan de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para lactancia y hacen uso de las guarderías del I.M.S.S.

El salario mínimo está fijado de acuerdo con el que rige en la localidad, aumentado en un 50%.

Esta determinación es observada por medio de tabuladores y pagos por suplencia.

Los descuentos se efectúan en los casos y condiciones que establecen las leyes.

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

XI Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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 trabajo.

XII Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas 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 crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad las habitaciones.  
(INFONAVIT).

No consigna al respecto.

I La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con 100% más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

XI La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores, y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien, para construir, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

(FOVISSSTE).

Derecho a participación en las utilidades de la Institución.

No podrá obligarse al empleado a trabajar tiempo extraordinario, y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo cubrirse con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, el tiempo que exceda de estas limitantes o de 9 horas a la semana, será pagado con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

Con independencia de los derechos que corresponden a los empleados de conformidad con la Ley del INFONAVIT los empleados de la institución que tengan más de 5 años de servicios, tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, para resolver su problema de casa-habitación, ya sea en forma directa de la institución o a través de organismos destinados a este fin.

**XIII** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadoras, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

**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 ejecutan, por lo tanto, los patrones 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.

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

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

**XVIII** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del ca

No lo contempla.

**XI** La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

**X** Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general o sistemática los derechos que este artículo les consagra.

Las instituciones están obligadas a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficacia, a través de becas, la creación y establecimiento de centros de capacitación, bibliotecas, cursos o seminarios. Asimismo se otorgarán facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes.

La institución, de conformidad con el convenio celebrado con el I.M.S.S., está obligada a 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 a que éste está obligado.

Las labores nunca se podrán suspender en la institución ni en sus dependencias, 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.

pital. En los servicios públicos - será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. - Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios - que dependan del Gobierno.

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

**XXII** El patrono que despidiera 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.

**XXIV** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable

**XII** Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

**IX** Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley.

Los problemas que surjan entre la institución y su personal, por cualquier motivo que se relacione con el trabajo, será resuelto por la S.H.C.P., por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Los empleados sólo podrán ser suspendidos o cesados en los términos y condiciones que fija la Ley Federal del Trabajo.

el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

No lo contempla.

III Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

VII La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará Escuelas de Administración Pública.

VIII Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón, a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

XIV La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñan disfruta

Los descuentos en los salarios de los empleados, se harán en los términos y condiciones que fija la Ley Federal del Trabajo.

Las instituciones deben practicar estudios para determinar las causas de desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo en la ra ma bancaria.

Los empleados tienen derecho a disfrutar de vacaciones anuales en los siguientes términos:

a) de 1 a 10 años, 20 días laborables.

b) de más de 10 a 15 años, 25 días laborables.

c) de 15 años en adelante, 30 días laborables.

Los puestos que queden vacantes en la institución, serán ocupados por el empleado de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto.

Si hubiere 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.

No hace distinción de categorías en los empleados.

rán de las medidas de protección al  
salario y gozarán de los beneficios  
de la seguridad social.

C O N C E P T O	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.
Personal que regula.	A los trabajadores mencionados apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución.	A los trabajadores mencionados en el apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución.	A los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.
Relación Jurídica de Trabajo.	Prestación de un servicio personal subordinado a una persona física o moral, aún sin la existencia de un contrato.	La establecida entre los titulares de las Dependencias e Instituciones, y los trabajadores de base a su servicio.	La establecida con las personas que tengan un contrato individual de trabajo.
Definición de trabajador.	Persona física que presta o presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.	Persona que presta un servicio físico intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.	Las personas que trabajen en provecho de las Instituciones de crédito, de manera permanente un número de horas obligatorio o a la semana, y ejecuten labores bajo su dirección.
Clasificación de los trabajadores.	Trabajador y Trabajador de Confianza.	Trabajador de base y Trabajador de confianza.	Trabajador permanente y Trabajador temporal o eventual (todos se consideran de confianza).
Definición de trabajador de confianza.	Depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se dé al puesto.	Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.	No lo contempla.
Definición de trabajadores de Base.	No lo contempla.	Los no incluirlos como de confianza.	No lo contempla.

C O N C E P T O	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.
Régimen de protección al trabajador de confianza. -	Lo contempla dentro de su régimen.	Lo excluye de su régimen.	Igual L.F.T.
Régimen de protección al trabajador Base. -	No hace distinción entre trabajador de confianza y de Base.	Lo contempla dentro de su régimen y lo protege después de 6 meses de servicio.	No lo contempla.
Origen de los derechos y obligaciones de los trabajadores. -	Por la celebración de un contrato o la prestación de un trabajo personal subordinado.	Por nombramiento expedido por funcionario designarlo, o por estar incluido en listas de raya.	Igual L.F.T.
Salario Mínimo..	Salario mínimo general y salarios mínimos profesionales. (Determinados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos).	Salario Mínimo General.	Salario Mínimo Bancario. - (Que se determine aumentando un 50% al salario mínimo general).
Formalización de las condiciones de trabajo.	Mediante escrito en que se mencionan las condiciones de trabajo en forma bilateral.	Mediante nombramiento en el que se mencionan las condiciones de trabajo en forma unilateral.	Igual L.F.T.
Traslados a otra población.	Conformidad del trabajador.	Por necesidades de las Dependencias.	Igual L.F.T.
Descanso por embarazo.	6 semanas antes y 6 semanas después del parto.	1 mes antes y 2 meses después del parto.	45 días antes y 45 días después del parto.
Descanso por lactancia.	2 descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno.	Igual L.F.T.	No lo contempla.

C O N C E P T O .	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.
Días de cese obligatorio.	Los señalados por la Ley Federal de Trabajo.	Los señalados en el calendario Oficial.	Los autorizados por la Comisión Nacional Bancaria.
Períodos de vacaciones.	<p>6 días con un año de antigüedad, se incrementa anualmente con 2 días - hasta los 4 años de antigüedad.</p> <p>Después del 4º. año se - aumentarán 2 días por cada 5 años, requisito mínimo 1 año de antigüedad.</p>	<p>2 períodos anuales de 10 días cada uno.</p> <p>Requisito mínimo 6 meses de antigüedad.</p>	<p>De 1 a 10 años de antigüedad 20 días.</p> <p>De más de 10 a 15 años de antigüedad 25 días.</p> <p>De 15 años, en adelante 30 días requisito mínimo 1 - año de antigüedad.</p>
Prima por vacaciones.	25% del sueldo que corresponde al período de vacaciones.	Igual L.F.T.	50% del sueldo que corresponde al período de vacaciones.
Actividades Cívicas y Deportivas.	No lo contempla.	Obligación a desarrollar estas actividades durante las horas de jornada legal, cuando lo disponga el titular de la Dependencia.	No lo contempla.
Compensación por Antigüedad.	No lo contempla.	Por cada 5 años de servicios efectivos hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento al salario.	2.0833% mensual sobre el - salario mínimo bancario de la localidad a partir del 5º. año de antigüedad y - con un incremento cada 5 - años del mismo porcentaje.

C O N C E P T O .	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.
Fijación de sobresueldos.	No lo contempla.	Se fijan para compensar - las diferencias que resul- ten del distinto costo me- dio de la vida en diver- sas zonas económicas. Pa- ra mantener la uniformi- dad de los salarios co- rrespondientes a las dis- tintas categorías.	No lo contempla.
Retenciones, descuentos o deducciones al salario.	<p>La cantidad exigible por errores o pérdidas no po- drá ser superior a un - mes de sueldo.</p> <p>Cobro de cuotas sindica- les.</p> <p>Cuotas a institutos de - seguridad social.</p> <p>El monto total de los - descuentos no podrá exce- der del 30% del exceden- te del salario mínimo en el caso de errores y ca- jas de ahorro.</p>	<p>La cantidad exigible por errores o pérdidas no es- tá contemplada.</p> <p>Igual a la L.F.T.</p> <p>Igual a la L.F.T.</p> <p>El monto total de los des- cuentos no podrá exceder del 30% del salario excep- to por descuentos ordena- dos por el I.S.S.S.T.E., Autoridades Judiciales, - para cubrir alimentos uso o adquisición de habita- ciones y abonos para cu- brir Préstamos Hipoteca- rios.</p>	<p>Igual a la L.F.T.</p> <p>No lo contemp...</p> <p>Las cuotas las absorben - las Instituciones.</p> <p>30% del sueldo por crédi- tos concedidos de corto - plazo.</p> <p>25% del salario para cu- brir préstamos hipoteca- rios.</p> <p>30% del excedente del sa- lario mínimo para cubrir errores o pérdidas.</p>

C O N C E P T O	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.
Tiempo extraordinario.	15% del salario para el pago de renta cuando el patrón sea el arrendador.  La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana se paga con un 200% más del salario que corresponda.	No lo contempla.	En conjunto no podrán ser superiores al 40% del sueldo mensual.  El tiempo extraordinario que indebidamente exceda de 3 horas diarias ó de 9 a la semana será pagado con un 200% más del salario que corresponda.
Salario por trabajo en días de descanso.	Se paga el salario ordinario, más un salario doble por el servicio prestado.	No lo contempla.	Igual a la L.F.T.
Aguinaldo.	Será equivalente a 15 días de salario y deberá pagarse antes del 20 de Diciembre.	Será equivalente a 40 días de salario sin deducción alguna y deberá pagarse un 50% antes del 15 de Diciembre y otro a más tardar el 15 de Enero.	Un mes de sueldo.
Obligaciones de los patronos o titulares.	Preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados.	Igual a la L.F.T.	No lo contempla.
Permutas de puestos entre los trabajadores.	No lo contempla.	Existe sistema organizado en cada Dependencia.	No lo contempla.
Ascensos por concurso.	No lo contempla.	Tienen derecho a participar todos los trabajadores de Base con un mínimo de 6 meses en la plaza del grado inmediato inferior.	No lo contempla.

C O N C E P T O .	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.
Organización colectiva de los trabajadores.	Regulado por sus Leyes y Reglamentos.	Igual a la L.F.T.	No lo contempla.
Derecho a huelga.	Regulado por sus Leyes y Reglamentos.	Igual a la L.F.T.	No lo contempla.
Enfermedad y accidente no profesional.	Regulado por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.	Efectúa pagos de sueldo íntegro y medios sueldos condicionándose a la antigüedad del empleado y a la duración de la incapacidad.	El trabajador recibirá el sueldo íntegro durante el tiempo que dure la incapacidad y hasta por un período de 28 semanas.
Conciliación y arbitraje.	Contempla la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la opción de concurrir a oficinas locales.	Contempla el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	Oficina de Orientación y Quejas. Comisión Nacional Bancaria. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

### 1.- TRABAJADOR DE CONFIANZA .

Una figura que ha sido mal interpretada por todos los sectores, - es la que se refiere al trabajador de confianza; el Artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo dispone que esta categoría no depende de la designación que se de al puesto, sino a las funciones que desempeñe el - trabajador, considerándose funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, siempre que tengan el carácter de general en la Empresa o establecimiento, o que se relacionen con los - trabajos generales del patrón. Es común que muchos patrones consideren que son trabajadores de confianza, aquellos a quienes únicamente se les designe un puesto determinado y se les da tal categoría sin que desarro - llen las funciones que les son inherentes en los términos de la Ley, - esto acarrea serios problemas y conflictos porque el patrón les aplica las normas especiales a las que están sujetos los trabajadores de con - fianza, y por consiguiente, no solo les merman algunos de sus derechos, como son los de sindicalización con el resto de los trabajadores o una mayor participación en las utilidades de la Empresa, sino que, además, les rescinden su contrato de trabajo por pérdida de la confianza, cau - sal que no es aplicable para todos los trabajadores.

Sobre este particular, es absolutamente necesario hacer una co - rrecta valuación y análisis de cada uno de los puestos establecidos, - así se podrá determinar si las funciones que desempeña un trabajador - tienen o no el carácter de general en las ramas de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, y determinar así si se trata o no de un ver - dadero trabajador de confianza.

## CONCLUSIONES .

- 1.- El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.
- 2.- Se les deben respetar al trabajador bancario, las conquistas obtenidas y que están consignadas en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que contiene prestaciones superiores a las dispuestas en la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 3.- Debe subsistir el Convenio de Subrogación de Servicios establecido entre el I.M.S.S., y las Instituciones de Crédito, para que el empleado bancario siga gozando de un servicio médico particular.
- 4.- Es un imperativo una legislación especial para los trabajadores bancarios, en la que se consagre el respeto a los derechos y prestaciones que hasta hoy vienen gozando y que están reguladas por la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.
- 5.- Debe subsistir la Comisión Nacional Bancaria con sus facultades de intervención en defensa de los derechos de los empleados bancarios. La que servirá de apoyo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por no contar éste con Oficinas suficientes en la República.

- 6.- Los trabajadores bancarios deben tener el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o Sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre si, debiendo estas organizaciones tener derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos.
- 7.- Los trabajadores bancarios determinados como de "Confianza" tienen derecho a ser amparados en su carrera dentro de las Instituciones de modo que se les garantice, mientras cumplan sus deberes, la permanencia en el empleo, el derecho al ascenso y los beneficios de la seguridad social.
- 8.- A partir de la iniciativa Presidencial del Señor Lic. Miguel de la Madrid Hurtado y como una reconsideración a la Nacionalización de la Banca Privada, cambian su estructura los Bancos, convirtiéndose en Empresas de Participación Estatal o sea de economía mixta, que por sus características, no debe influir para considerar que las relaciones obrero - patronales deben considerarse de carácter público.
- 9.- Para crear las condiciones de la carrera bancaria, es necesario garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo; promover mejores grados de responsabilidad, diligencia y eficacia; fomentar la vocación de servicio del personal bancario mediante una motivación adecuada, elevando así la eficiencia y la agilidad, así como promover la capacitación permanente del personal bancario, que apoye y contribuya a asegurar la lealtad a las Instituciones.
- 10.- Se hace necesaria la determinación de quienes son trabajadores de confianza y quienes de base ya que los Estatutos de Trabajo sólo emiten criterios al respecto, resultando peligroso el que se deje en libertad a las Instituciones y sus Sindicatos la determinación de la categoría en los trabajadores, porque si recordamos hasta antes de la estadización de la banca, todos los empleados de las Instituciones de Crédito eran considerados como de confianza.

## B I B L I O G R A F I A

### LIBROS DE CONSULTA

- |  |  |
|--|--|
| 1.- Castañeda de A. J. L.;                   | La valoración del Personal. Enciclopedia para mandos Intermedios, Volumen 5. |
| 2.- Comisión Nacional Bancaria y de Seguros; | Circulares.  |
| 3.- Comisión Nacional Bancaria y de Seguros; | Criterios en Materia Laboral.  |
| 4.- De Buen Nestor;                          | Derecho del Trabajo, Tomo I.   |
| 5.- Guerrero Euquerio;                       | Derecho del Trabajo.   |
| 6.- Gómez González Arely;                    | El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios.                            |
| 7.- Gómez, Gottschalk y Bermúdez;            | Curso del Derecho del Trabajo, Tomo I y II.                                  |
| 8.- Lockood David;                           | El Trabajador de la Clase Media.   |
| 9.- Osorio Ramírez Miguel;                   | Autarquía del Reglamento Bancario.   |
| 10.- Ramírez Fonseca Francisco;              | La Prima de Antigüedad.  |
| 11.- Ramírez Fonseca Francisco;              | El Despido.  |
| 12.- Varela Juárez Ramón Carlos;             | Etiología del Despido del Trabajador Bancario, Tesis Profesional 1971.       |

**LEYES Y REGLAMENTOS.**

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 4.- Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.
- 5.- Ley del Seguro Social.
- 6.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 7.- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.