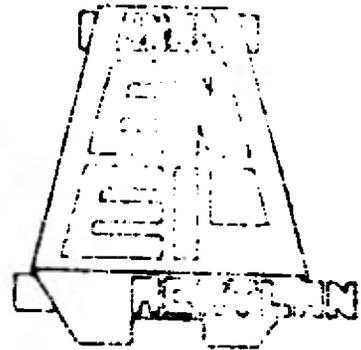


# Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales ACATLAN

D E R E C H O



CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA  
ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES  
BANCARIOS EN EL EMPLEO.

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

Fausto Mario González Arzate

1982



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.

**-CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA ESTABILIDAD DE LOS  
TRABAJADORES BANCARIOS EN EL EMPLEO-**

<b>INDICE.....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>111</b>
<b>CAPITULO PRIMERO.-</b>	
<b>ANTECEDENTES.....</b>	<b>1</b>
a).- <b>Concepto de Empleado Bancario.....</b>	<b>1</b>
b).- <b>A quienes se les consideraba <u>Em</u>             <b>pleados Bancarios.....</b></b>	<b>6</b>
c).- <b>Reglamentación de las Institucio<u>n</u>             <b>es Bancarias y Empleados Banca-</b>             <b>rios.....</b></b>	<b>23</b>
<b>CAPITULO SEGUNDO.-</b>	
<b>CONCEPTO JURIDICO DE EMPLEADO BANCARIO.....</b>	<b>31</b>
a).- <b>Reglamentación de la Ley Federal             del Trabajo.....</b>	<b>31</b>
b).- <b>La Legislación Bancaria.....</b>	<b>34</b>
c).- <b>Las Relaciones Contractuales y la             Teoría Integral de Trueba Urbina.....</b>	<b>38</b>
<b>CAPITULO TERCERO.-</b>	
<b>DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE LOS EMPLEA<u>D</u>             <b>DOS BANCARIOS.....</b></b>	<b>54</b>
a).- <b>La Ausencia de Probidad y Honra--             dez, en los despidos injustifica-</b> <b>dos.....</b>	<b>54</b>

- b).- Amenazas Físicas y Morales en los  
despidos injustificados..... 63
- c).- Liquidación por concepto del des-  
pido, sin relación de los hechos-  
y derechos que la motivan..... 74

**CAPITULO CUARTO.-**

**BREVES COMENTARIOS SOBRE EL DESPIDO IN  
JUSTIFICADO..... 88**

- a).- Intervención de la Comisión Nacio-  
nal Bancaria, en los despidos in-  
justificados..... 88
- b).- Inefectividad de los Laudos dicta-  
dos por la Comisión Nacional Banca-  
ria de Hacienda y Crédito Público.... 103
- c).- Solución que señala el artículo 41  
del Reglamento de Trabajo de la Le  
gislación Bancaria en los despidos  
injustificados de los empleados --  
bancarios..... 118

**CONCLUSIONES..... 134**

**BIBLIOGRAFIA..... 137**

## INTRODUCCION.

Las relaciones laborales existentes entre las Instituciones de Crédito y los trabajadores bancarios contienen diversos aspectos de índole jurídico que es conveniente analizar.

Las contradicciones de la lucha de clases es manifiesta en el sistema capitalista, la conciencia de clase social es un imperativo en los trabajadores de todos los ámbitos del sistema.- Por lo tanto han llamado nuestra atención los trabajadores bancarios, ya que este sector de la sociedad tiene una configuración - jurídico laboral específico.

Por tanto el objeto del presente estudio, consiste en señalar que no existe dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, - así como en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares un concepto preciso de lo que debemos de considerar como empleado bancario, concluyendo por nuestra parte que la denominación correcta es la de trabajador bancario, asimismo hacemos énfasis de las causales por las cuales los representantes de las Instituciones de Crédito hacen valer, así como la instrumentación jurídica con que cuentan - los trabajadores bancarios al ser víctimas de un despido injustificado, pudiendo acudir a la Comisión Nacional Bancaria o en su defecto directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a reclamar las prestaciones a que tienen derecho, de conformidad a lo establecido por el artículo 41 del reglamento de trabajo

de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

También se hace un análisis sobre la intervención de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, cuando algún trabajador bancario sufre un despido injustificado señalando en sus investigaciones que el resultado nunca será en beneficio del empleado, llegando incluso a perjudicarlo, en consecuencia cuando concluyen las investigaciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros dicta un laudo a nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el cual no tiene ninguna validez por carecer de fuerza coercitiva y por ser dictado por un tribunal inconstitucional, perjudicando al empleado que se encontrará legalmente desamparado en sus derechos.

Haciendo mención que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se encuentra publicado en dos leyes, la Ley Federal del Trabajo y la Legislación Bancaria, teniendola la primera de las mencionadas como Ley Complementaria, concluyendo por nuestra parte que el mencionado reglamento debe de ser derogado y el trabajador bancario debe de ser considerado como tal y no como empleado-estando protegido por nuestra Ley Federal del Trabajo y como consecuencia sujetarse a las disposiciones de la misma ambas partes.

**CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA ESTABILIDAD DE LOS TRA-  
BAJADORES BANCARIOS EN EL EMPLEO.**

## **CAPITULO PRIMERO.**

### **ANTECEDENTES.**

- a).- Concepto de empleado bancario.
- b).- A quienes se les consideraba - empleados bancarios.
- c).- Reglamentación de las Instituciones Bancarias y Empleados - Bancarios.

## ANTECEDENTES.

### a).- CONCEPTO DE EMPLEADO BANCARIO.

En los estudios que hemos realizado, no encontramos que -- nuestra Ley Federal del Trabajo tenga una definición específica de empleado bancario, sino que, define al trabajador en una forma general es decir, nuestra Ley considera como trabajador a toda aquella persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado, sin clasificar el tipo de trabajo que desarrolla la persona, - no podemos considerar al empleado bancario dentro del concepto de la definición que la Ley hace del trabajador de confianza, ya que el trabajo que presta o realiza el mismo dentro de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, son las del manejo diario de dinero y documentos que las Instituciones realizan dentro de sus operaciones bursátiles o mercantiles, requiriendo personal que en ningún momento se les dará la dirección, inspección o fiscalización de las Instituciones de Crédito.

Ahora bien, el maestro Trueba Urbina, dentro de la Ley Federal del trabajo Reformada, en su Segunda Parte, Sección Primera al hacer un comentario acerca del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, nos dice lo siguiente: "Que el trabajo de los empleados de -- las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, debió haber sido objeto de regulación especial en beneficio no solo de los trabajadores, sino de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores de que se trata." (1)

(1) Ley Federal del Trabajo.- México, Editorial Porrúa, 1981, 47a. Edición, pág. 504.

Ahora pasaremos a señalar lo que nuestra Ley Federal del Trabajo, define al trabajador, y al trabajador de confianza en los siguientes artículos:

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, -- vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento." (2)

Dentro del Reglamento de trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, encontramos que existe un concepto de empleado, que no se encuentra dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo.

-----  
(2) Ibidem. págs. 26 y 27.

"Artículo 2º. Tienen la calidad de empleados de las Instituciones de crédito y organizaciones auxiliares las personas -- que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección." (3)

Una vez que hemos visto lo que nuestra Ley Federal del Trabajo, nos dice acerca de lo que debemos de considerar como trabajador, y trabajador de confianza, así como también hemos transcrito lo que señala el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, debemos de hacer la siguiente observación; consideramos que el empleado bancario es un trabajador en forma general de acuerdo con la definición que del mismo nos da nuestra Ley Laboral, en cambio consideramos que no se le puede aceptar la definición de trabajador de confianza como lo señala nuestra Ley, ya que como decíamos al iniciar nuestro estudio el empleado bancario tiene como labores diarias que desarrollar, las de recibir y pagar dinero, así como la de recibir y entregar documentos cobrables, que en ningún momento se le dan en custodia, para vigilancia o fiscalización, si acaso lo podemos considerar como de inspección, tampoco podemos considerar que el empleado sea una persona que se le designe para la dirección de la institución o de la empresa donde presta sus servicios.

-----  
(3) Ibidem. pág. 483

Dentro del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, tenemos que solo define al trabajador bancario como empleado, pero no señala - que sea un empleado de confianza, por lo que debemos de considerar que las instituciones de crédito no le dan el carácter de confianza, sino que específicamente es un trabajador y que la confianza - se adquirirá cuando el empleado ascienda en los puestos de trabajo hasta el grado de funcionarios como son los gerentes, contadores, - contralores, etc.

También encontramos que la definición que el mencionado reglamento nos da, solo cambia el término de subordinación por el de dirección, que consideramos más acertado tomando en cuenta el - comentario que hace el maestro Alberto Trueba Urbina cuando nos di ce lo siguiente acerca del concepto de la subordinación, "La dispo sición es repugnante porque se discrepa con el sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto de artículo 123, que las relaciones entre los trabajado res y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". " (4)

-----  
(4) Ibidem. págs. 26 y 27.

Aunque trataron de cambiar el sentido legal del artículo 8o. en esencia es el mismo, ya que el mismo señala que es un trabajo personal subordinado, y que debemos entender como toda actividad humana, intelectual o material, mientras que el artículo 2o. del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito señala que, "el empleado debe trabajar en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorias a la semana y ejecuten las labores bajo su dirección".

Por lo tanto consideramos que el artículo antes mencionado, esencialmente es el mismo que el artículo 9o. de nuestra Ley Federal del Trabajo, y así debemos de considerar que el empleado bancario es un trabajador y que ese es el nombre correcto que le debió aplicar y no buscar otros nombres para denominar al trabajador, consideramos además que la elaboración del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares fue para beneficio de las mismas instituciones y no para beneficiar al empleado bancario.

Para terminar con este tema inicial del concepto de empleado bancario, es conveniente hacer notar que no consideramos que haya dentro del reglamento o bien dentro de nuestra Ley laboral una definición que podamos aceptar como correcta, basándonos a lo que señala el artículo 123 de la Constitución en el inciso A fracción XXXI, ya que dicha fracción nos señala que son trabajadores, pero que sus problemas serán de la competencia exclusivamen-

te de las autoridades federales, las industrias textiles, eléctrica, cinematográfica, etc., empresas que actúen en virtud de un -- contrato o concesión federal y las industrias que le sean cone--- xas; etc.

Por lo tanto consideramos que no había necesidad de --- crear un reglamento de trabajo y que tenga una aplicación de Ley- ante los tribunales, sino que es suficiente apearse a nuestra -- Ley Federal del Trabajo, para cualquier problema laboral que se - cree entre las instituciones de crédito y organizaciones auxilia- res y sus empleados, y que se ventilarán en los tribunales de --- competencia federal.

Al hablar de la inoperancia del reglamento de trabajo - de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, nos estamos refiriendo a que dicho reglamento tiene - un procedimiento administrativo de conciliación, y que será moti- vo de estudio en nuestra tesis más adelante.

b).- A QUIENES SE LES CONSIDERABA EMPLEADOS BANCARIOS.

Para continuar, debemos hablar ahora de los inicios de los movimientos bancarios que nos darán un concepto de que es un empleado bancario y sus orígenes, debemos hacer un estudio aunque somero de los inicios de la banca, que tiene como base también el inicio del trabajador o empleado bancario.

"De las instituciones que conocemos actualmente, vemos que ya son un producto moderno, evolucionado y establecido a las necesidades de la época en que vivimos, pero en el pasado cuando se crean las primeras civilizaciones, encontramos que éstas ya conocían las funciones de la banca y los gérmenes o desenvolvimientos de la actividad bancaria, se encuentran en la vida social de todos los pueblos de la historia, siempre vista como una función de interés público". (5)

En los albores de la sociedad, el hombre, por su natural característica de sociabilidad, se agrupó formando aldeas y pueblos y empezó el trueque, que constituye el primer indicio de comercio entre los pueblos y de tal importancia, que ya algunos productos eran considerados preferentemente como necesarios por lo que le dieron un valor de cambio a esos objetos, motivos del trueque.

Dada a la gran evolución que en todas las ramas de la cultura alcanzaron las civilizaciones antiguas, entre ellas China, Siria, Grecia, Roma, India, Francia, etc., podemos afirmar que en ellas ya encontramos, una gran actividad comercial y por lo tanto crediticia y bancaria, y para demostrar la antigüedad de las operaciones bancarias, Dauphin Meunier, citado por Mario Bauche García Diego nos dice, que "...el templo Rojo de Uruk, situado en la Mesopotamia, que data de los años 3,400 a 3,200 A. de C., consti-

-----  
(5) Greco Paulo.-Curso de Derecho Bancario.- México,Editorial Jus 1945, pág. 57.

tuye el más antiguo edificio que se conoce. Los sacerdotes de Uruk fueron los primeros banqueros de que se tiene noticia, ya que el templo recibía los dones habituales y las ofrendas ocasionales de los jefes de la tribu, así como particulares deseos de obtener el favor divino. Estos templos prestaban cereales a interés a los agricultores y comerciantes de la región, igualmente ofrecían adelantos a los esclavos para redimirse y a los guerreros caídos-prisioneros para ser libertados. Las operaciones financieras en Babilonia eran alrededor de los años de 1915 a 1955 A. de C. tan numerosas e importantes que Hamurabi consideró necesario fijar -- sus normas que hizo grabar sobre un bloque de 2.25 mts. de altura, hallado en el curso de las excavaciones de la Acrópolis de Susa, -- y que se conoce como el "Código de Hamurabi". Como la economía -- Babilónica no conoció la moneda numeraria, fueron los cereales -- (la cebada) los que regularon la mayoría de los cambios". (6)

Es la Grecia y en Egipto donde encontramos ya, los datos más precisos sobre la banca y el crédito. El más importante -- según algunos es que aparece en Grecia alrededor del año 687 A. -- de C. la moneda, atribuyendo a Gyges, quién ideó substituir los -- lingotes de plata de peso y formas variables, por fragmentos de -- metal uniformes acuñados por medio de una señal que garantiza ofi -- cialmente su valor.

En un principio, los templos griegos al igual que los -

-----  
(6) Bauche Garcíadiago, Mario.- Operaciones Bancarias. México, Editorial Porrúa, 1963. pág. 1

babilónicos, son los primeros en realizar verdaderas operaciones de banco. Pero con la introducción de la moneda se altera en Grecia, el régimen económico establecido desde siglos; y en el año - 594 A. de C. Solón consagra en Atenas la supremacía del comerciante y autoriza el préstamo a interés, sin poner límites a la tasa, haciendo que se convirtiera esta ciudad en la capital de un imperio mediterráneo. Lo que trae como resultado, que en Grecia las personas privadas se dedicaran a las operaciones de banco, recibiendo el nombre de "Trapezita". Los banqueros griegos en un principio comerciantes en dinero, realizaron sus primeras operaciones bancarias y así aceptaban, depósitos por los cuales el cliente recibía, a veces un interés; con estos fondos de empréstito y con sus recursos propios, concedían a su vez, préstamos. "El verdadero banquero, o "Trapezita", recibía dinero del público y lo prestaba a sus clientes." (7)

Por lo que toca a Egipto, diremos que las operaciones de la banca constituyen en ese tiempo, un monopolio de estado, -- concediendo a las personas o sociedades el ejercicio de la banca o Trapeze Público.

Discípulos de los griegos, los banqueros privados romanos practicaban todas las operaciones de los "Trapezitas", y su sistema bancario funcionaba con muchos rasgos similares a los que vemos en la actualidad; recibían depósitos, retiros, apertura diaria, préstamos con garantía o sin ella, servicios de caja, asegu-

(7) Cervantes Ahumada, Raúl.- Títulos y Operaciones de Crédito. Editorial Herrero. México, 1973. pág. 211.

aban tra...aciones de dinero de un punto a otro, etc.

Estas actividades crediticias en Roma, fueron realiza--  
das por "...los "Argentarii" o cambistas y los "Numularii" o ban--  
queros propiamente dichos. El oficio de los cambistas se reputaba  
viril y estaba prohibido a las mujeres, y la función de los ban--  
queros era considerada de orden público y estaba sometida al con--  
trol o vigilancia del "Praefectus urbi", según un texto de Ulpia--  
no. Encontramos aquí, nos dice Cervantes Ahumada, el más remoto--  
antecedente de la consideración de la banca, como función pública  
y de la obligación e interés del estado en intervenir en su mane--  
jo." (8)

De acuerdo con el bosquejo histórico que de las distin--  
tas civilizaciones antiguas hemos hecho, podemos afirmar que en -  
ellas, no encontramos instituciones bancarias propiamente dicho -  
de acuerdo con el concepto actual que de estas instituciones tene--  
mos, sino que eran instituciones que realizaban funciones pareci--  
das a las de la banca actual y que su fin principal era el crédi--  
to de dinero y sus equivalentes; además, estas instituciones te--  
nían sus razgos propios en cada país, de acuerdo con su distinta--  
y particular economía que en cada uno de ellos se desenvolvía.

Con la destrucción del Imperio Romano de Occidente, la--  
unidad económica, política y jurídica, del mundo romano se desmo--

-----  
(8) Ibidem. - pág. 211

rona, iniciándose en Europa, en el siglo V de nuestra era, la Edad Media.

Economicamente, los primeros seis siglos de esta época se caracterizan por ser una economía cerrada; los caminos son poco seguros, las ciudades trabajan cerradas en sus murallas y apenas se efectúan intercambios entre ellas; solamente, las distintas órdenes monásticas realizaban algunas operaciones bancarias, principalmente las transferencias de dinero de un lugar a otro, haciéndose estas transferencias sin necesidad de recurrir al traslado físico del dinero, ya que las distintas órdenes monásticas pertenecientes a una misma orden religiosa, existían en varios lugares, actuando como sucursales de una sola unidad, haciéndose la transferencia de fondos, mediante la anotación correspondiente en los libros. Esta actividad, fue adoptada después del siglo XI --- por las órdenes militares religiosas, principalmente por los "Templarios"; quienes contaron en esta época en el momento de su máximo esplendor con nueve mil sucursales entre castillos y mansiones siendo sus dos casas principales las de Londres y París; pero, únicamente eran prestados por los "Templarios" los servicios de depósito regulares y transferencias de dinero.

El retraso del desarrollo de los sistemas bancarios en la primera mitad de la Edad Media, es debido principalmente, a la prohibición canónica del préstamo con interés; por consiguiente, el cobro de intereses en la moral antigua, constituían un abuso a la explotación de la necesidad, de la ignorancia o de la ligereza

ajena; éste concepto moral de aquellos tiempos del que no se puede desconocer su origen y justificación inspirado por Aristóteles, es comparable a nuestro criterio moderno, que repudia y condena a la usura. La iglesia condenó a tal grado esta actividad, que en segundo concilio laterense (1139) "amenaza infamar al que preste dinero con interés y excomulgar a las autoridades temporales que toleren este abuso". (9)

La ineficacia que para el pueblo judío tenían la excomunion y demás restricciones religiosas, para los que se dedicaran al préstamo con interés, permitió que el comercio bancario quedase en manos de éstos durante el Medievo y parte del Renacimiento.

A través de los siglos surge el desarrollo del comercio mediterráneo en la alta Edad Media y la prosperidad de las grandes ciudades comerciales surgen en la Europa Continental importantes empresas bancarias; el Monte Vecchio en Venecia, en el año de 1157; el Banco de Barcelona, que se estima fue establecido en 1401 y considerado como el primer banco público; en Génova se funda el Banco de San Jorge, al parecer en 1407, el Banco de Rialto, en Venecia, en el año de 1587, el Banco de Amsterdam en 1609, etc.

Todos estos bancos medievales tuvieron su origen en las ferias que se celebraban en las más importantes ciudades comerciales de Europa; y al respecto Cervantes Ahumada nos dice; que Sara

-----  
(9) Goldcimied, Leo. Historia de la Banca, México. Editorial UTEHA, 1961. ----

bia de la Calle, autor español del siglo XVI, describe las actividades de los banqueros de la siguiente manera: "Andan de feria en feria y de lugar en lugar tras la corte, con sus mesas y cajas y libros...; a las claras emprestan su dinero y llevan intereses de feria en feria, o de tiempo en tiempo...; salen a la plaza y rúa con su mesa y caja y libro...; dan fiadores y buscan dinero, aunque sea con interés...; los mercaderes que vienen a comprar a las ferias, la primera cosa que hacen, es poner sus dineros en poder de estos." En tan asombrosa descripción vemos el perfil de las operaciones bancarias." (10)

De estos banqueros ambulantes, surgen las casas sedentarias, que abundaron en Europa y se desarrollaron con el descubrimiento del Nuevo Mundo, se trataba de grandes casas comerciales, que ejercían la banca como un complemento de sus actividades, y que adquirieron esplendorosa prosperidad con el comercio de América; poco a poco, las actividades bancarias se fueron convirtiendo en el principal renglón de tales casas, y surgieron los bancos como empresas especializadas.

Así tenemos que con la fundación del Banco de Inglaterra en el año de 1594, no solo se inaugura el primer organismo especializado, sino que con él, el sistema organizado de la banca moderna, el banco de Inglaterra puede ser considerado, históricamente, como el primer Banco Central, y como el primer Banco de E-

(10) Cervantes Ahumada, Raúl.- Ob. Cit. pág. 212.

misión. La creación de los billetes de banco, como substitutivos del dinero metálico, es quizás la más importante aportación del Banco de Inglaterra a la historia de la Banca Moderna.

Así tenemos que, el banco moderno sigue siendo el intermediario profesional en el comercio del dinero y del crédito, acentuando su carácter público debido a la complejidad de la vida actual y por vfas que son distintas en los diversos países, se ha agudizado el intervencionismo del Estado en la función bancaria.

Hemos hecho un estudio somero acerca de la creación de la Banca Universal, ahora pasaremos a hacer un análisis acerca de la creación de la Banca Mexicana através de la historia hasta la época contemporánea.

Antes de la conquista de México por los españoles, floreció, entre los grupos indígenas que poblaron nuestro territorio una gran actividad comercial, pero limitada ésta casi exclusivamente al trueque, llegándose a utilizar en las culturas que alcanzaron mayor desarrollo, objetos a manera de moneda, que constituían medidas de valor por medio de las cuales regían sus cambios dentro de los objetos utilizados estaban las figuras en forma de T, el cacao, las telas de algodón, los granos de oro encerrados en plumas de ave, piedras de jade y objetos de estaño, en diversas formas.

Entre las culturas que alcanzaron mayor desarrollo co--

mercial tenemos a los Aztecas, quienes contaron con grandes mercados, (tianguis), así como, con tribunales mercantiles que aplicaron una legislación comercial aventajada, y las corporaciones de mercaderes indígenas que tanta preponderancia tenían en la organización estatal, causaron asombro y la admiración de los españoles. (1)

No pretendemos encontrar más en el crédito de los aztecas, que en el crédito del renacimiento europeo, pero en ellos encontramos las primeras manifestaciones comerciales y los inicios de la banca en México.

En los primeros tiempos de la época colonial, no hubo en la Nueva España bancos especializados. Las funciones bancarias las ejercían los mercaderes, principalmente los que comerciaban en plata. Estos recibían dinero en guarda o depósito, y empleaban los dineros depositados en la compra de plantas y de mercadería, o la emprendían en la labor de minas o surtiendo de tundas para avío de ellas, y rescate de las platas o en otros destinos útiles y lucrosos...y de aquí fácilmente se convertía el depósito en irregular, pasando el dominio útil de la pecunia al depositario, obligándose a éste a pagar intereses, usuras o réditos. Claramente se ve como se desarrollaba la función bancaria por los comerciantes en los inicios de la Colonia, es en esta forma como hace el comentario el maestro Cervantes Ahumada.

-----  
(1) México y la Cultura. Aspectos del Derecho Mercantil, México, - 1946, pág. 902.

4  
Durante la época colonial, nos sigue diciendo Cervantes Ahumada, florecieron varios bancos particulares que operaban dando avíos a los mineros. A pesar que cuando menos dos quebraron, - los bien administrados tuvieron éxito.

Pero la fundación del primer banco público en México, - se debió a Carlos III, ordenando que se creara el Banco de San -- Carlos. Así se manifestaba en la Real Cédula de su majestad Car-- los III, que a la letra dice: "Sabed que se ha considerado desde el reinado de Felipe II, por muchas personas versadas en el comer-- cio y en el manejo de la Real Hacienda, la necesidad de estable-- cer Erarios ó Bancos públicos, para facilitar las operaciones del mismo comercio y contener las usuras y monopolios." (12)

Para Cervantes Ahumada, el primer banco público fue el Banco de Avío de Minas, fundado también por Carlos III, y que ope-- ró hasta los primeros años de la Independencia, en auxilio de la-- minería y con aplicación del mexicanísimo crédito de avío.

Después fue fundado el Nacional Monte de Piedad, por -- Real Cédula fechada en Aranjuez el 2 de junio de 1774, que aunque originalmente tuvo actividades crediticias no fueron bancarias, - sino obviamente de beneficencia, como se desprende de su nombre - original de "Monte de Piedad de Animas", y que poco después llega-- ría a ser el Nacional Monte de Piedad. Se fundo con un capital de -----

(12) Delgado Ricardo. Las Primeras tentativas de funciones Banca-- rias en México. Guadalajara, Jal. 1954, págs. 16 y sigs.

\$300,000.00 donado por Don Pedro Romero de Terreros, a fin de hacer préstamos pignoraticios sin interés a los pobres, y cuando -- los rembolsaban a la institución, podrían además hacer un donativo voluntario. (13)

El estudio de ésta institución cobra interés porque es la más antigua institución bancaria mexicana, que emitió billetes de banco, los que tenían la redacción de recibos de depósito; pero que eran en realidad, verdaderos billetes de banco.

En los primeros años de nuestra vida independiente se crea el Banco de Avío para fomento de la industria es creado en octubre de 1830, con la finalidad de impulsar al trabajo productivo, utilizando para tal efecto una política de fomento a la industria, que perseguía fundamentalmente encausar hacia ésta los capitales particulares. Por decreto de 23 de septiembre de 1842, dictado por el presidente Santa-Ana, se terminó con la corta existencia de éste banco. (14)

En el año de 1837, se crea el Banco Nacional de Amortización de la Moneda de Cobre. "Este banco fue creado con el objeto de amortizar la moneda circulante ya que en el año de 1837, la moneda había alcanzado una circulación excesiva, incrementado por constantes falsificaciones lo que la devalorizaba frente a las --

-----  
(13) Manero Antonio. La Revolución Bancaria en México, México --- 1957, pág. 6

(14) Lobato Ernesto. El Crédito en México, Editorial Bibliografica México, 1945. pág. 141

otras monedas circulantes. Para los fondos de amortización se adjudicaban al banco todos los bienes raíces de propiedad nacional, los productos de la venta del tabaco, las multas a los monederos y algunos otros ingresos de menor importancia." (15)

Pero este banco, también termina por decreto del presidente Santa-Ana, el 6 de diciembre de 1847, es decir cuatro años-después.

Posteriormente hubo varios intentos para crear instituciones bancarias, pero la situación política imperante en esa época, nunca fueron llevados a cabo, en el que podemos mencionar como intentos tenemos al de Garay en 1842, el de Yucatán en 1849, - el de 1857, que por decreto expedido por Ignacio Comonfort, se autorizaba una concesión para establecer un banco de emisión, bajo la denominación de Banco de México, durante un plazo de 10 años.

Tuvo que haberse terminado la lucha de Reforma, que fue el punto culminante contra los capitales del clero, y así en 1859 se decreta la nacionalización de los bienes eclesíasticos, para crear las instituciones bancarias y así continuar el desarrollo de nuestra vida independiente.

En 1864. se crea en México, la primera institución bancaria de carácter particular, con el nombre de Banco de Londres y

-----  
(15) Manero Antonio.- Op. Cit. pág. 4

Sudamérica, y como para ese entonces no existían en México ordenamientos legales en materia bancaria, fue suficiente su registro de la sociedad y sus estatutos, en el Tribunal de Comercio de la Ciudad de México, de acuerdo con las disposiciones generales del Código de Comercio.

Creándose después los siguientes bancos, en el Estado de Chihuahua, se crea el 25 de noviembre de 1875, se autoriza la fundación del banco de Santa Eulalia, el 8 de marzo de 1878 el Banco Mexicano; y el 21 de junio de 1882 el Banco Minero Chihuahuense, estos fueron los primeros bancos que nacieron en el interior de la República todos ellos con facultades de emitir billetes y hacerlos circular.

Para 1881, se otorga al representante del Banco Franco-Egipcio, de París, concesión para establecer el Banco Nacional Mexicano, que posteriormente se fusionó con el Banco Mercantil Mexicano, que se había establecido en 1882 sin concesión por haber comprado los derechos del Banco de Empleados establecido en 1883, para convertirse en el actual Banco Nacional de México.

Aún cuando a ésta institución se le incluyó dentro de su denominación el término Nacional, no era Banco del Estado, ni el Estado intervendría en él como poseedor de acciones o interventor en la administración o copartícipe en las utilidades. Supone-

mos que tal denominación se debió a los fuertes vínculos concertados entre el Banco y el gobierno.

"El Banco Nacional de México, se obligó con el gobierno de acuerdo con la concesión que este le otorgó, a abrirse una --- cuenta a estilo de comercio, cuyo movimiento podría llegar de --- seis a ocho millones al año, con interés mutuo del 6% anual. En --- compensación de tal crédito el gobierno se obligó a no conceder--- nuevas autorizaciones para el establecimiento de bancos de emi--- sión, además se le otorgarían franquicias y exenciones de impues--- tos, así como la de eximir sus acciones, billetes y dividendos, - de toda clase de impuestos o contribuciones por un plazo de cin--- cuenta años." (16)

A partir de que se le otorgó la concesión al Banco Na-- cional de México, nos comenta Ernesto Lobato, sus estipulaciones-- se transformaron en la primera Ley Bancaria, que fue promulgada-- el 20 de junio de 1884, quedando comprendida dentro del Código de Comercio.

Un nuevo Código de Comercio que se expide en 1889, que-- trae como consecuencia que se alejen todos los temores de una li-- bertad bancaria, y como ejemplo de esto nos indica en un artículo - que es el 640 y que decía que: Las instituciones de crédito se re--

-----  
(16) Sánchez Navarro y Peón Carlos. Memorias de un Viejo Palacio, México, 1951, pág. 257.

girán por una Ley Especial y mientras esta se expida ninguna de dichas instituciones podrá establecerse en la República sin previa autorización de la Secretaría de Hacienda y sin el contrato respectivo, aprobado, en cada caso, por el Congreso de la Unión.

Trajo con esto, como consecuencia, que se despertara el interés y el entusiasmo para crear instituciones de crédito, dándose concesiones para el establecimiento de bancos en los estados de Yucatán, Puebla, Nuevo León, Zacatecas, Sonora, San Luis Potosí, y Veracruz.

Desde el año de 1889, en que termina la lucha bancaria que había propiciado el gobierno con la promulgación del Código de Comercio de 1884, hasta el año de 1897, los bancos tenían sus propias condiciones de funcionamiento, distintos capitales sociales, distintas las vigencias de sus concesiones, y en general con los derechos y obligaciones distintos en cada caso.

La primera Ley de Instituciones de Crédito es promulgada el 19 de marzo de 1897, y en su articulado hacía referencia a los bancos de emisión, a los hipotecarios y a los refaccionarios.

Esta Ley, nos comenta Antonio Manero, estableció dos -- grandes bancos de emisión, el Banco Nacional de México y el Banco de Londres, México y Sudamérica, con sede en la capital de la Re-

pública, y con facultades para que tuvieran sucursales y agencias en todo el país fundamentando también múltiples bancos locales en los estados, pudiendo éstos también tener sucursales, pero siempre y cuando no efectuaran canjes de billetes en el Distrito Federal.

El decreto publicado en el Diario Oficial el 2 de marzo de 1903 reservaba, la utilización de la palabra banco o su traducción a cualquier idioma extranjero, en su denominación o en la de sus establecimientos, exclusivamente para las sociedades anónimas legalmente constituidas para la explotación de instituciones de crédito, por virtud de concesiones otorgadas por el Gobierno.

El año de 1908 fue para el sistema bancario de una crisis decisiva, ya que los bancos se mantenían a base de emitir billetes ocasionando una inflación peligrosa, que agudizó la crisis económica por la que atravesaba la Nación.

El 20 de noviembre de 1910, comienza la lucha revolucionaria, anunciándonos el fin de la dictadura porfiriana y con ella el sistema bancario de privilegios.

El 24 de septiembre de 1913, Don Venustiano Carranza establece una política reformadora que vendría a terminar con el sistema bancario de privilegios, además pronuncia un discurso en

el cual se constituyen las bases para ajustar a las instituciones de crédito dentro de un marco jurídico apropiado.

En dicho discurso al referirse a la situación bancaria imperante, se determinó cambiar todo el actual sistema bancario - evitando el monopolio de las empresas particulares, que había absorbido por largos años las riquezas de México, estableciendo un solo banco del Estado, que será el que emita billetes y como consecuencia abolía el derecho de emitir billetes o papel moneda a los bancos existentes, además se propugnó porque toda institución bancaria fuera controlada por el gobierno o en su defecto que desaparecieran las que no se sometieran a dicho ordenamiento.

Así tenemos que el 29 de diciembre de 1924 se crea la Comisión Nacional Bancaria por Decreto, y la Ley Constitutiva del Banco de Mexico, de 21 de agosto de 1925.

Es así como hemos visto a grandes rasgos la historia de la banca mexicana y como consecuencia vemos como surge también el empleado bancario en México, ya que dejan de practicar la banca - unos cuantos y constituyen una empresa, dando por resultado la utilización de personal que fue llamado empleado bancario.

c).- REGLAMENTACION DE LAS INSTITUCIONES BANCARIAS Y EMPLEADOS BANCARIOS.

Continuando con nuestro estudio, haremos un análisis sobre la creación de Leyes que han regulado la actuación de las instituciones de crédito, para su funcionamiento como empresa.

Indicábamos en nuestro inciso anterior la creación de los primeros reglamentos que surgen para que haya un control de las instituciones bancarias, y así tenemos que el 29 de diciembre de 1915, se expide un Decreto que ordena a los bancos a cumplir con las leyes y concesiones que les daban su existencia legal, fijándoles un plazo de 30 días para que ajustaran la emisión de sus billetes a sus reservas metálicas y en caso contrario serían puestos en liquidación y declarados en caducidad.

Para tal efecto por un Decreto posterior, se crea una Comisión Reguladora e Inspector de Instituciones de Crédito, cuya función era hacer estudios y proposiciones al Ejecutivo para iniciar la reforma bancaria y realizar trabajos preliminares para la creación de un Banco Unico de Emisión en el país.

Cuando la Comisión reguladora hubo concluido sus dictámenes, que fueron aprobados por el Ejecutivo sin excepción, se decidió la liquidación de los bancos declarados en caducidad, por conducto de la Comisión, dedicándose al mismo tiempo a realizar los estudios preliminares para la creación del Banco Unico de Emisión del País, ya que teníamos 24 bancos de emisión que habían --

funcionado en el país en 1915, y solo nueve de ellos se ajustaban a la Ley Bancaria vigente de 1897, y a las cláusulas de sus concesiones.

Después se lleva una gran actividad legislativa en materia de crédito en el país, la creación de la Comisión Nacional -- Bancaria, por un decreto de 29 de diciembre de 1924; y la Ley --- Constitutiva del Banco de México, de 21 de agosto de 1925.

La Ley General de Instituciones de Crédito, de 21 de mayo de 1924, estructuró el sistema bancario mexicano con las si--- guientes instituciones: El Banco Unico de Emisión y la Comisión - Monetaria: Los Bancos Hipotecarios; los Bancos Refaccionarios, -- Los Bancos Agrícolas, Los Bancos Industriales, Los Bancos de Depó- sito y Descuento, Los Bancos de Fideicomiso, además estableció -- las bases constitutivas y los estatutos de cualquier sociedad que se organizara como institución de crédito, para iniciar sus operaciones, necesitaba la aprobación de la Secretaría de Hacienda y -- Crédito Público, regulo tres clases de instituciones de crédito, - las Instituciones de Crédito propiamente dichas, las Institucio-- nes de Crédito que practicaban operaciones de banca, y las Insti- tuciones que recibían depósitos o emitían títulos pagaderos en a- bonos para colocarlos entre el público; esta Ley fue substituida- sucesivamente por la 1926, y por la de 28 de junio de 1932, y por la vigente de 31 de mayo de 1941.

Con la Ley Constitutiva del Banco de México, de 21 de agosto de 1925, termina el período de inestabilidad y transición-bancaria provocada por el derrumbe del sistema de bancos porfiristas.

El 25 de julio de 1931, se publica la Ley Monetaria mediante la cual se le da poder liberatorio a la moneda de plata nacional; y el 12 de abril de 1932, una Ley Reformativa del Banco de México, en la que se afirma definitivamente la característica del Banco Central dejando de prestar servicios con el público en general y que los bancos privados le hicieran la competencia, dándosele derecho absoluto como creador y regulador de la moneda.

Poco a poco el sistema bancario mexicano va evolucionando hacia el sistema de banca central; tras sucesivas modificaciones de su Ley Orgánica de 28 de agosto de 1936, reformada en 1938, rigiéndose actualmente por la de 31 de mayo de 1941, que en concordancia con la Ley General de Instituciones de Crédito del mismo año, establece la naturaleza de Banco Central del Banco de México, con funciones de banco único de emisión; de control sobre la circulación de la moneda y los cambios, de banco de reserva -- respecto a las instituciones bancarias que con él deben de estar asociados; de revisión sobre las resoluciones de la Comisión Nacional Bancaria, declarando que los billetes emitidos por el Banco de México son monedas circulantes, de curso legal; y todas las

instituciones de crédito deben de estar asociadas al Banco Central quién regula el volumen del crédito.

Así tenemos que la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se creó por decreto y publicada en el Diario Oficial el día 31 de mayo de 1941.

Siendo ésta la principal reguladora en el movimiento bancario, sobre sus operaciones de todas las instituciones, y -- que además como antes explicábamos será vigilada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que haremos un estudio más adelante sobre esta regulación de la vigilancia que ejercerán tanto la Comisión Nacional Bancaria como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en lo concerniente a la creación del Contrato Laboral Individual que regirá a todos los empleados bancarios.

El 22 de diciembre de 1953, se crea el Reglamento de -- Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, y se publica el día 30 de diciembre del mismo año.

Pero al abrogarse la Ley Federal del Trabajo de 10. de agosto de 1931, por disposición expresa del artículo 2o. transitorio, de la nueva Ley, no solo quedaron abolidos ó derogados los preceptos de la Ley Federal del trabajo, sino los reglamentos ex-

pedidos en cumplimiento de disposiciones aludidas o complementarias de la misma y en cuyo caso se encuentra el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 22 de diciembre de 1953, y por lo tanto entre dichas instituciones y sus empleados se regirán por la Nueva Ley Federal del Trabajo a partir de su vigencia de 10. de mayo de 1970.

El trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, debió haber sido objeto de regulación especial en beneficio no solo de los trabajadores, sino de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores de que se trata.

Hacemos la anotación anterior, ya que encontraremos más adelante que el mencionado reglamento que es agregado a la Nueva Ley Federal del Trabajo, aunque reformado y adicionado en algunos artículos que estudiaremos y trataremos en nuestro estudio y que han sido motivo para que se cometan las violaciones que han dado pauta a nuestra tesis, además de que no es de gran beneficio para el trabajador bancario, ya que la mencionada regulación especial que se le hizo fue más en beneficio de la institución que del trabajador.

Haremos también mención de la nota breve que hace Trueba Urbina, en cuanto que dice lo siguiente: "Que independientemente

te de que el Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares es inconstitucional porque contraría el espíritu y texto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y porque se les dá a los trabajadores un tratamiento distinto al que corresponde a todo sujeto de derecho del trabajo, por virtud de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del 10. de mayo de 1970, se encuentra derogado el mismo, salvo costumbres laborales que entrañan beneficios a prerrogativas superiores a la Ley." (17)

Tambien debemos decir que la Legislación Bancaria, dentro de su contexto se encuentra el articulado del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, pero que es copia del que está agregado a la Ley Federal del Trabajo, debemos decir tambien que en un principio dentro de la Ley Federal del Trabajo no se hacía mención de dicho reglamento, sino que por el contrario ésta se encontraba dentro de la Legislación Bancaria, dando pauta para que se iniciara el abuso y aprovechamiento por parte de las instituciones en perjuicio de los empleados bancarios, ya que por no haber sido incluido dicho reglamento dentro de la Ley Federal del Trabajo tuvo su aplicación fuera de los foros constitucionales establecidos exprofeso por Ley.

-----  
(17) Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. págs. 304 y 305

## **CAPITULO SEGUNDO.**

### **CONCEPTO JURIDICO DE EMPLEADO BANCARIO.**

- a).- Reglamentación de la Ley Federal del Trabajo.
- b).- La Legislación Bancaria.
- c).- Las Relaciones Contractuales y -  
La Teoría Integral del maestro -  
Trueba Urbina.

CONCEPTO JURIDICO DE EMPLEADO BANCARIO.

a).- REGLAMENTACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Se indicó en el inciso anterior, la creación del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 22 de diciembre de 1953, y publicado en el Diario Oficial el día 30 del mismo mes y año, pero "Al a brogarse la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, por disposición expresa del artículo 2o. transitorio, de la nueva Ley no solo quedaron abolidos o derogados los preceptos de aquélla, - sino los reglamentos expedidos con apoyo en la misma y que sean - contrarios a los nuevos textos legales, en cuyo caso se encuentra el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares...Por tanto, las relaciones - entre dichas instituciones y sus empleados se regirán por la nueva Ley Federal del Trabajo a partir de su vigencia el 1o. de mayo de 1970." (1)

A partir de la creación del Reglamento de Trabajo de -- los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones -- Auxiliares, este se adicionó a la Ley Federal del Trabajo, dándole a los trabajadores o empleados bancarios un tratamiento distinto al que corresponde a todo sujeto de derecho del trabajo, notándose de inmediato lo inconstitucional, ya que contraría el espiri

-----  
(1) Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. pág. 504

tu y texto del artículo 123 de la Carta Magna, pues es evidente - que dicho reglamento de trabajo, debió haber sido objeto de regulación especial en beneficio no solo de los trabajadores, sino de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores de que trata.

La Ley Federal del Trabajo en constante lucha en beneficio del trabajador ha sufrido una nueva reforma y así se puede -- ver que cuando entra en vigor la nueva Ley a partir del 10. de ma yo de 1970, se establece que los empleados de las instituciones - de crédito y organizaciones auxiliares, podrán ejercer libremente los derechos de asociación profesional y huelga, así como los nue vos derechos de participación de utilidades.

En el Diario Oficial de la Federación de 14 de julio de 1972, se publicó un Decreto que reformó y adicionó el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Por lo antes explicado, si hay un concepto jurídico del empleado bancario, es decir que existe una reglamentación dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que fue creada dentro - de la misma Ley adicionada como Ley Complementaria.

Ahora bien de acuerdo con lo anterior el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organiz

zaciones Auxiliares, se encontraba incluida en la Sección Sexta - en la anterior Ley Federal del Trabajo y por lo que actualmente - el mencionado Reglamento se encuentra regulado en la Tercera parte dentro de las Disposiciones Integradoras y Complementarias de la Legislación de Trabajo, Sección Primera, se encuentra la regla mentación dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, como lo hace notar Trueba Urbina al señalar que el anterior Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares era inconstitucional, el nuevo Reglamento aunque reformado no concede grandes ventajas al trabajador o empleado ya que como se señalo anteriormente, el nuevo Reglamento le -- concede al empleado la facultad de asociación profesional y de -- huelga, pero no lo dejan ejercer dichos derechos, ya que esto se rá en perjuicio de la institución y por lo tanto optan como suele suceder por el despido del trabajador o empleado bancario, y que más adelante comentaremos además de otros artículos que no fueron reformados y que entrañan perjuicio para el empleado y que consideramos, deberían de haber sido reformados o derogados.

Por lo tanto, para definir al empleado bancario tomaremos como base la definición que nuestra Ley Federal del Trabajo - establece, y que es la que define al trabajador en forma general, ya que tambien se encuentra en nuestra Ley que no define si es un trabajador de confianza o simplemente un trabajador, en nuestra - modesta opinión consideramos que el empleado bancario es solamen-

te un trabajador y que por lo tanto cae dentro de la definición general del mismo, ya que como quedó asentado anteriormente en el presente estudio, el empleado no tiene o realiza funciones de dirección, inspección ó vigilancia y por lo tanto no debió crearse el mencionado reglamento de trabajo.

b).- LA LEGISLACION BANCARIA.

Ahora corresponde estudiar someramente el concepto jurídico del empleado bancario dentro de su propia legislación en virtud de que se ha hecho un estudio para conocer la fuente del derecho del cual proviene la reglamentación de dicho empleado, -- concluyendo de que la unica fuente es la Constitución , ya que -- con su artículo 123 da origen a la Ley Federal del Trabajo.

Se estableció en el inciso anterior que, el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares ha sido incluido dentro de la Ley Federal del Trabajo, desde el principio que se creó el reglamento, aunque en forma diferente ya que nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, antes de ser derogada en 1970, ha aparecido en la Tercera parte de la Ley y ahora que se ha publicado la nueva Ley el reglamento de trabajo de los empleados bancarios aparece formando parte ya dentro de la misma, como una disposición integradora y complementaria.

taria de la legislación de trabajo.

La anterior Ley Federal del Trabajo no formaba parte de esta disposición, ya que solo era anexado el mencionado reglamento de trabajo dentro de nuestra Ley para que sirviera o tuviera aplicación también dentro de los foros laborales del fuero federal, conforme lo señala el artículo 123 inciso "A" fracción XXXI son de la competencia federal, ya que adquirieron la concesión federal.

El mencionado reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, fue creado en el año de 1953 el 22 de diciembre, momento del cual se anexó a la Ley Federal del Trabajo vigente, que se creó el 18 de agosto de 1931.

Por lo que el reglamento de trabajo de los empleados bancarios, también fué agregado a la Legislación Bancaria, dando al reglamento una doble aplicación en materia federal ya que la Legislación Bancaria tiene aplicación también en materia federal en esta forma se encuentra una dualidad del reglamento invocando la Ley Federal del Trabajo o bien la Legislación Bancaria.

El reglamento de trabajo de los empleados bancarios, no aporta un concepto jurídico de lo que es un empleado, es decir --

que no determina al empleado como si fuera de confianza, o bién - simplemente como trabajador, por lo que consideramos que el em---pleado bancario es solamente un trabajador y no un empleado de --confianza, ya que como hemos expuesto anteriormente no considera--mos que la definición que la Ley Federal del Trabajo expresa en - la definición de trabajador de confianza, sea correcta la aplica--ción que se le dá al empleado bancario, por lo tanto consideramos incompleta dicha definición.

En cuanto al reglamento de trabajo de los empleados ban--carios, que fue agregado a la Legislación Bancaria, es por conse--cuencia el mismo que forma parte de las Disposiciones Complementa--rias de la Legislación del Trabajo, Sección Primera en la Ley Fe--deral del Trabajo y como ya se ha mencionado no encontramos una - definición o concepto satisfactoria de empleado bancario, por lo--que seguiremos considerando el concepto de empleado bancario como incorrecto, y si en cambio consideramos que el empleado bancario--es un trabajador simplemente.

Ahora bien, el reglamento de trabajo de los empleados - de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, se - encuentra agregado a la Legislación Bancaria, pero no forma parte de su articulado en cuanto a lo que se refiere a su aplicación, - ya que consideramos que se violan garantías constitucionales y --

que van a crear un nuevo tribunal, que no está dentro del Poder Judicial.

Cabe señalar que el reglamento de trabajo de los empleados bancarios dentro de la misma legislación Bancaria no aporta ningún nuevo concepto de lo que es un empleado bancario o bien un trabajador, que también pudiera dar un concepto si se determina al empleado como un trabajador de confianza, ya que como hemos tratado de explicar no hemos encontrado en la Legislación Bancaria algo que nos pudiera ayudar a encontrar una definición de empleado bancario o trabajador bancario.

Es de gran importancia mencionar la opinión de Trueba Urbina, al referirse a la creación del reglamento de trabajo de los empleados bancarios y que al respecto dice; Que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito Y Organizaciones Auxiliares, debió haber sido objeto de regulación especial en beneficio no solo de los trabajadores, sino de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores que desarrollan.

Para concluir con este tema debemos dejar asentado que el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, también ha sufrido o mejor dicho se le han hecho una serie de reformas y principalmente la -

que se le hizo en el año de 1972, surgiendo un decreto que reformó y adicionó el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

c).- LAS RELACIONES CONTRACTUALES Y LA TEORIA INTEGRAL-  
DEL MAESTRO TRUEBA URBINA.

Para continuar con este estudio debemos hacer una exposición de las relaciones de trabajo, qué tipo de contrato se celebra entre empresa y trabajador ó empleado bancario para regular las relaciones de trabajo.

Las relaciones contractuales se encuentran señaladas en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que se encuentra incluido -- dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, en la Tercera Parte -- dentro de las Disposiciones Integradoras y Complementarias de la propia Ley, por motivos que ya fueron señalados en el inciso anterior.

En el artículo 2o. del Reglamento en cuestión dice lo siguiente: "Tienen la calidad de empleados de las Instituciones de crédito y organizaciones auxiliares las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a

la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección."

Es evidente que el mencionado reglamento señala una categoría demasiado vaga de empleado, ya que no precisa si es un empleado de confianza o un trabajador, ó bién pudiera ser que debemos considerar que los legisladores pretendieron indicar que el empleado deberá considerarse como un trabajador de confianza, se encuentra también un recurso legal que es, la interpretación gramatical, ya que consideramos que la palabra empleado es la persona que presta un servicio.

Por lo antes expuesto debemos subrayar que el empleado es un trabajador bancario, ya que se encuentra más aceptada la definición de trabajador que expresa la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 80.: "Trabajador es la persona física que presta a o--tra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, indepen---dientemente del grado de preparación técnica requerido por cada -profesión u oficio.

Tambien es necesario transcribir el artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo, por ser de gran importancia ya que seña-

la lo que se debe de considerar como un trabajador de confianza, y que al respecto dice lo siguiente: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento." (2)

Por lo anteriormente transcrito podemos concluir que -- consideramos más acertada la definición de la Ley Federal del Trabajo, pues define claramente lo que se debe entender por trabajador, pero también es necesario hacer mención al comentario que hace Trueba Urbina, al citado artículo, cuando expresa que: "La disposición es repugnante porque discrepa el sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos -- que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que presta un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "su

(2) Ibidem. págs. 26 y 27

bordinado". Por otra parte el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerdo el contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho de trabajo desechan el concepto de "subordinación" para caracterizar el contrato o relación laboral.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración." (3)

En cuanto al comentario que hace Trueba Urbina, al artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a lo que debemos de considerar como trabajador de confianza, dice lo siguiente: "Es objeto de reglamentación especial en esta Ley el trabajo de confianza. En efecto, en los artículos 182 a 186 se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores denominados de "cuello alto" que si bien es cierto no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les oculta su carácter de traba-

(3) Ibidem. págs. 26 y 27

generalmente a las empresas o patrones y por consiguiente se encuentran tutelados por la Legislación del Trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores-- los trabajadores se pueden clasificar en:

a).- Altos empleados: Gerentes, administradores, directores, representantes de los patrones, y

b).- Empleados de confianza en general: Son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan ese carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento sean de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo: La vigilancia de una empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por lo tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios." (4)

Analizando el artículo 20. del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, hemos dejado asentado en párrafos anteriores que no a--

-----  
(4) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. págs. 26. 27 y 29.

ceptamos la definición de empleado que señala dicho reglamento, - porque es demasiado ambigua, también hemos analizado los artículos 80. y 90. de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto se refiere al empleado como un trabajador, y no como trabajador de confianza, también debemos de aceptar que, el artículo 20. del reglamento de Trabajo, no señala una subordinación, sino que por el contrario - nos indica que hay un dirección en el trabajo y que desde luego - que está mejor aceptada la palabra dirección, que subordinación, - en cuanto a la definición que expresa el mencionado artículo y en cuanto a las críticas que se hace mención de subordinación.

En nuestra opinión creemos necesario señalar también -- que dicho artículo no va de acuerdo con el derecho, pues como ya se había expresado la Ley esta en constante evolución y sobre busca siempre un beneficio para el trabajador, de lo que tenemos que hacer crítica es, lo relacionado con el contrato de trabajo, ya - que es individual, debiendo ser colectivo pues de esta manera se- obtendrían mejores prestaciones para los trabajadores.

Consideramos que un contrato individual de trabajo que- se celebra entre la institución de crédito y el empleado bancario, es a todas luces violatorio de la Carta Magna ya que consideramos que va en contra del espíritu del artículo 123, por que no permi- te la Asociación Sindical y el Derecho de Huelga.

Por otra parte es conveniente agregar que, el contrato individual de trabajo que celebran las partes no es en realidad un contrato por faltar uno de los requisitos de existencia que es, el CONSENTIMIENTO, y que cuando falta este elemento de existencia en los contratos los autores civilistas le llaman contrato de adhesión, pero autores como Gutiérrez y González, le llama guiones administrativos. (5)

En los guiones administrativos no hay contrato ya que al faltar un requisito no existe el mismo, pero sin embargo afirma Gutiérrez y González que por tradición otros autores le siguen llamando contratos, en los guiones administrativos no se discuten las cláusulas del mismo solo se aceptan, en el contrato individual de trabajo que celebran la institución de crédito y el empleado bancario tampoco se discuten todas y cada una de las cláusulas solo se deben de aceptar por parte del empleado que solicita el trabajo, dentro del contrato ya están inscritas las cláusulas como son; la forma de prestar los servicios, el horario de entrada, pero no de salida, ya que si bien es cierto que se establece que el empleado deberá trabajar un mínimo de cuarenta horas, el empleado trabaja en forma regular más horas de las señaladas, el lugar donde debe presentarse, el salario que percibirá, etc.

-----  
(5) Gutiérrez y González, Ernesto.- Derecho de las Obligaciones, - Puebla, Pue., México, Editorial José M. Cajica. 1971 . pág. - 357.

Se debe hacer mención de una cosa muy importante que es la selección que hacen del personal y que queda al arbitrio de la institución, además de que el empleado es sometido a una serie de exámenes para su admisión, y que después de presentarlos se le ha ce saber si es aceptado a prueba durante un mes, es decir se le - hace firmar un contrato provisional por 28 días, posteriormente - se le acepta una vez que ha demostrado su capacidad para el traba jo, momento en el cual se le presenta su contrato individual de - trabajo para que lo firme sin que pueda haber motivo de discusión de alguna de las cláusulas, es decir ha demostrado su probidad y - honradez para el desempeño de las funciones que se le han encomen dado, pero posteriormente veremos como estos dos elementos son -- los motivos para que se cometan las violaciones al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

#### LA TEORIA INTEGRAL DEL MAESTRO TRUEBA URBINA.

Cuando hacemos mención dentro de este inciso, acerca -- del comentario de Trueba Urbina sobre el artículo 9o. de la Ley - Federal del Trabajo nos adentramos dentro de la teoría Integral, - cuando nos dice que, "...las relaciones entre los trabajadores y - patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que - pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo - el que presta un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y -

un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tengan que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado", por otra parte el concepto de subordinación ya no se caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo Macías en el Congreso Constituyente."

Para conocer el fundamento de la Teoría Integral, se debe hablar de su origen, fuentes su objeto, sus diferentes facetas y el destino de la Teoría Integral.

Siguiendo con este orden empezaremos a señalar su origen, este se debe al proceso de formación de las normas de Derecho Mexicano del Trabajo, y es Trueba Urbina su expositor.

En nuestra Ley fundamental nacen simultáneamente el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, siendo éste parte de aquel, en consecuencia, El Derecho del Trabajo ni es Derecho Público ni es Derecho Privado, es Derecho Social, nacido en la dialéctica revolucionario de 1910.

En los debates del Constituyente y en su interpretación económica en donde la Teoría Integral descubre el carácter Social del Derecho del Trabajo, y entre los principales expositores se encuentra Jara, Victoria y Manjarrez, quienes se oponen a la vieja tesis del Constituyente de 1856-1857, que negaba la inclusión-

de preceptos reglamentarios para nuestra Ley fundamental.

Es importante señalar que los expositores antes mencionados no tenían formación jurídica pero pugnaban por la penetración de la revolución en nuestra Carta Magna, Jara combatió la explotación de los trabajadores y propusó crear una Constitución -- nueva, rompiendo los viejos conceptos políticos y saliéndose de moldes estrechos.

Victoria, fue un joven obrero que planteó la necesidad de crear bases constitucionales del trabajo y que se regulara de una manera general todo lo relativo a problemas laborales, Manjarez reclama todo un título especial en la Constitución dedicado al trabajo.

Gracidas, condena la explotación en el trabajo y reclama una participación de la utilidades empresariales en favor de los obreros mediante convenio libre. El renovador Gravioto habla de reformas sociales.

Macías expone la sistemática del Código Obrero que redactó por orden del Primer Jefe. Este sabio diputado es quien imprime al artículo 123, un sentido clasista, invoca la teoría del valor, la Plusvalía, el salario justo, declara que la huelga es un derecho social económico, y señala como único medio para la re

solución del problema obrero la socialización del capital, y considera también que es necesaria la reivindicación de sus derechos por medio de la asociación profesional y de la huelga.

Es en el Diario de Debates, donde vemos toda la esencia social del Derecho del Trabajo, las fuentes y el punto de partida de la Teoría Integral.

Se debe de entender por fuentes del derecho, según opinión de Trueba Urbina, autor de la Teoría Integral, la génesis de la norma y las diversas expresiones de la misma en el derecho legislado, el espontáneo y la jurisprudencia, así como cualquier -- costumbre laboral proteccionista de los trabajadores.

:

La Teoría Integral encuentra sus fuentes en la historia patria, interpretada a la luz del materialismo dialéctico, pero -- sus fuentes por excelencia es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicadoras, del artículo 123 Constitucional.

Dentro de las normas proteccionistas debemos de mencionar todas y cada una de las fracciones que componen el artículo -- 123. Pero también cabe señalar que dentro del mismo se mencionan las normas reivindicatorias, que son tres; contenidas en el propio artículo 123 Constitucional:

IX.- Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patronos.

XVI.- Derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

XVIII.- Huelgas Lícitas.

El Objeto de la Teoría Integral, es divulgar el contenido del artículo 123, que identifica el derecho del trabajo con el derecho social. Descubre las características propias de la Legislación Laboral. No solo protege y reivindica los derechos de aquellos que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales. Sino -- que también tiende a alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la Justicia Social encaminada a socializar los bienes de producción y estimula la práctica jurídica revolucionaria de la asociación profesional y de huelga.

El Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social -- que es, presenta como un orden jurídico dignificador y protector -- a la luz de la Teoría Integral al Derecho del Trabajo, porque la exposición de motivos del Artículo 123 se lee lo siguiente;

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y recibe el trabajo, en una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo..." (6)

Es protector porque no sólo tiene por objeto proteger y redimir al trabajador industrial y obrero, sino al trabajador en general, incluyendo al autónomo, a todo prestador de servicios, - ya sea medico, abogado, artista tal y como se desprende del artículo 123 Constitucional.

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre trabajo, sin contravenir a las bases siguientes; las cuales regirán el trabajo de los obreros, - jornaleros, empleados, domesticos y artesanos y DE UNA MANERA GENERAL A TODO CONTRATO DE TRABAJO.

Es aquí donde está la grandiosidad de la obra del constituyente de 1916-1917, pues mientras en el mundo se tutelaba el trabajo subordinado, dedicado al tratado de carácter económico, - se advierte que el constituyente en su dictámen en el párrafo sexto dice lo siguiente:

"La legislación no debe limitarse al trabajo de carác--

-----  
(6) Trueba Urbina Alberto.- Tratado de Legislación Social. México 1954. Pág. 197.

ter económico, sino al trabajo en general; comprendiendo el de -- los empleados comerciales artesanos y domesticos!"

En consecuencia, puede suprimirse la clasificación hecha en la fracción 1, (que trata de los trabajos de fábricas, talleres, establecimientos industriales,...), del trabajo de carácter económico.

La Teoría Integral, nos señala como en el Derecho del Trabajo, tiende a la reivindicación del trabajador ya que en la parte final del mensaje del artículo 123, nos dice:

Las bases para la Legislación del Trabajo, han de reivindicar los derechos del proletariado.

Por lo tanto el Artículo 123, es instrumento de lucha de clases, inspirado en la dialéctica Marxista, para socializar los bienes de la producción através de tres normas fundamentales, a saber; el de participar en los beneficios de la empresa, y los derechos de asociación y huelga.

El Artículo 123, tiende a una justicia social reivindicatoria, el maestro Trueba Urbina nos dice que es Justicia Distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionalmente han mantenido desordenadamente; solo resta--

bleciendo este orden se reivindica al pobre frente al poderoso. (7)  
Tal es la esencia de la Justicia Social. (7)

Dentro del estudio de la Teoría Integral, debemos señalar la desarmonía que existe entre los derechos políticos y los sociales, en donde prevalecen los primeros con el apoyo que obtienen del poder público y los segundos solo tienen el apoyo y fuerza de la clase obrera.

Por último debemos señalar que la Teoría Integral es -- también fuerza dialéctica tendiente a hacer conciencia en la clase obrera, a fin de que materialice sus reivindicaciones sociales.

Las facetas de la Teoría Integral podemos decir que son dos; La visible que es la que forma el conjunto de disposiciones sociales tendientes a nivelar a los trabajadores frente a los patrones. La invisible se encuentra formada por la teoría reivindicatoria, tendiente a la socialización de los bienes de la producción.

Debemos decir que, la teoría integral, continua su lucha como la revolución que a más de 60 años solo se ha logrado en parte sus postulados.

(7) Ibidem. Pág. 197.

### **CAPITULO TERCERO.**

#### **DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.**

- a).- La ausencia de Probidad y Honradez, en los despídos injustificados.
- b).- Amenazas Físicas y Morales en los - Despídos Injustificados.
- c).- Liquidación por Concepto del Despido sin Relación de los Hechos v Dere--chos que la motivan.

## DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

a).- LA AUSENCIA DE PROBIDAD Y HONRADEZ EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS.

Para poder introducirnos en el tema motivo de esta tesis, es necesario hablar de los motivos que fundamentan los gerentes o representantes legales de las instituciones bancarias para lograr despedir a los trabajadores, trataremos que nuestro estudio tenga el alcance deseado para tratar de resolver los problemas planteados en los foros laborales, entre las instituciones de crédito y los empleados bancarios.

Cuando por causas, la mayor parte de las veces ajenas a los empleados bancarios que dan motivo al despido injustificado, no se relacionan con apego a la Ley Federal del Trabajo, ya que como en un principio decíamos que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, fue creado en nuestro concepto para ayudar más al empresario que para defender al trabajador, desde luego tenemos una forma que es el motivo o causa para lograr despedir al trabajador -- bancario (o debo decir empleado, ya que el reglamento de trabajo habla de empleado y no de trabajador) la ayuda que le proporciona el mismo reglamento de trabajo, además de que en nuestra Ley Fede

ral del Trabajo, da en su artículo 47 fracción II la base que es la falta de probidad y honradez, el artículo 47 nos señala: Son - causas de rescisión de la relación de trabajo:

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. (1)

Debemos dejar asentado que estos fundamentos no tienen la firmeza que se requiere en materia laboral para aceptar como - válido el despido del trabajador, esto lo debemos de relacionar - con el artículo 185 de nuestra Ley Federal del Trabajo

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza - aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

-----  
(1) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 46

Dice Trueba Urbina en su comentario, esta disposición - coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, - complementada con indicios Ad Hoc, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo, de manera que a partir de esta Ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no solo porque la Ley propicia la esclavitud moderna del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar, la sindicalización de los empleados de confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concesión patronal.

Consideramos que debemos dejar bien definidos los elementos del artículo 47 fracción II, que son Probidad y Honradez, el diccionario de la Lengua Castellana señala lo siguiente:

**PROBIDAD.-** Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, - integridad y honradez en el obrar. (2)

**HONRADEZ.-** Proceder recto, propio de un hombre de honor y estimación.

Comprendido lo que significa, probidad y honradez podemos afirmar que, como dijimos antes, no son elementos suficientes para que sean motivo de una rescisión de la relación de tra-

-----  
(2) Enciclopedia Salvat. Diccionario de la Lengua Española, Editorial Salvat, México, 1975. pág. 2757

bajo, porque además, el empleado bancario antes de ser aceptado-- en el trabajo es sometido a una serie de exámenes para poder de-- mostrar su capacidad para poder desarrollar su trabajo, también - con el transcurso del tiempo el empleado bancario demuestra su -- honradez, considerando también de que es sometido a un estudio -- completo de su vida privada para demostrar su proceder recto y -- como consecuencia su honradez.

Dentro de la misma fracción II, encontramos que se señalan otros elementos que pueden ser causales para la rescisión de la relación de trabajo como son: la violencia, los amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, en nuestro concepto que cuando se hacen valer estos elementos o alguno de ellos, deberán ser amplia y suficientemente -- probados por parte del patrón o representantes de la institución bancaria, ya que consideramos que todas estas causales suelen ser meramente subjetivas, porque de lo contrario el empleado bancario estará siempre expuesto a este tipo de imputación la mayor de las veces dolosa, pero que son suficientes para rescindir la relación de trabajo, además, consideramos que este tipo de causales sirven de bases para consignar a los empleados bancarios ante las autoridades competentes acusados de otro tipo de delitos y no por cometer faltas ante sus superiores y así poder rescindir la relación de trabajo.

Tenemos que dejar explicados los dos elementos que señala la fracción II, que son, la probidad y la honradez y nos hacemos la siguiente pregunta ¿Habrán demostrado un empleado bancario que ha trabajado durante diez o más años su capacidad y honradez? nuestra Ley no señala un plazo para que el empleado demuestre su capacidad es decir que sea probo y honrado, pero debemos aceptar que su trabajo es de manejo de dinero y documentos cobrables que en todo caso día a día demostrará su honradez, exceptuando claro si le faltara dinero constantemente cuando hiciera sus cortes de caja que en este caso son diarios, con esto demostraría su capacidad y honradez, ¿entonces por qué hacen valer estos elementos los representantes de las instituciones bancarias ante los Tribunales o Juntas de Conciliación y Arbitraje, para rescindir una relación de trabajo? vemos que no hace prueba plena ante las mismas autoridades y como consecuencia tendremos que optar por la violación al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que el empleado será amenazado no solo en su persona, sino también en su familia para lograr que renuncie a sus derechos que le corresponden en cuanto a sus salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que derivan de los servicios prestados, cierto es que, el convenio o liquidación deberá hacerse por escrito y -- que contenga una relación de los que motivan la liquidación además de que deberá ser ratificada ante la Junta, de esto hablaremos más adelante de la forma en que las instituciones arreglan todo para violar el mencionado artículo.

El artículo 185 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos señala que; el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la misma Ley, ya hemos explicado el comentario que hace Trueba Urbina, cuando nos dice que: Dicha disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, -- porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón complementada con indicios Ad Hoc, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a partir de esta Ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no solo porque la Ley propicia la esclavitud moderna del mismo sino por las interpretaciones a que dará lugar. La sindicalización de los empleados de confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concesión patronal.

Hemos visto que el comentario que hace Trueba Urbina se refiere a los empleados de confianza por lo que nuestra Ley nos señala trabajadores de confianza, ¿debemos entender que trabajador y empleado es lo mismo? consideramos que así se debe entender, pero conforme a nuestra Ley y al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares nos señalan que el trabajador bancario se le denomina empleado bancario. En el año de 1972 se trató de que los empleados bancarios se pudieran sindicalizar, pero de todos es sabido -

que la poderosa banca privada prefirió conceder una jornada de -- trabajo de 40 horas semanales que al fin no se cumplen ya que -- son más las horas que se laboran, que conceder la asociación sindical ya que sería en perjuicio de la banca privada más que un beneficio, ahogando una vez más mediante el cohecho los legítimos -- derechos de la clase trabajadora.

Para poder considerar como un motivo razonable de la -- pérdida de la confianza aquí tenemos que nuestra propia Ley, está otorgando un medio ilícito al patrón para que éste pueda acusar- impunemente al empleado bancario, pues el motivo razonable para -- aceptar como pérdida de la confianza puede ser cualquier error -- que pudiera cometer el empleado bancario es acusado de pérdida de confianza por mal manejo de documentos o de dinero por haber he-- cho alguna entrega de los mismos, aún cuando el empleado bancario que hizo dicha entrega solo le corresponda hacer una revisión en- la que consta que se entrega la cantidad debida o bien que en los documentos se encuentren correctamente asentados fecha y nombre - del cuenta-habiente, así como la cantidad abonada a su cuenta, te nemos que en una forma constante y regular es a este empleado al- que se le acusa del mal manejo, cuando en realidad se tiene que - hacer una serie de estudios que pasarán por diversos departamen-- tos dentro de la misma institución, y que por negligencia error u omisión y en el mayor de los casos por aceptación de los funciona

rios se aceptan o bien se pasan por alto los errores u omisiones - sin que se le informe al empleado que deberá hacer dicho pago o - entrega de documentos o bien que tenga que hacer algún cargo a la cuenta del cuenta-habiente, los motivos por los cuales se aceptan así los documentos o dinero, por ejemplo, cuando se acepta libe-- rar algún cheque sabiendo que el cuenta-habiente se encuentra sobregirado, está situación es aceptada diariamente y que bajo la - promesa de que se hará un depósito inmediato, que se hace ante el Gerente o Subgerente, o contador, contralor, o bien ante otros al - tos funcionarios, se acepta que se libere el cheque, aún sabiendo que se carece de fondos suficientes.

¿Pero que sucede cuando una vez hecho el pago, el cuenta-habiente no hace el depósito de dinero prometido? encontramos - que inmediatamente es amenazado el empleado bancario que hizo el - pago de que se le hará un descuento de su salario si no logra que el cuenta-habiente depósite en su cuenta de inmediato la cantidad que le fue pagada, hemos llegado a saber que una gran cantidad de empleados bancarios que se encuentran en situaciones parecidas a - está . Por otro lado la institución de crédito informa a los cuen - ta-habientes mediante una carta la situación de su abono, además - del sobregiro le hacen un cargo adicional que no excede de cin--- cuenta pesos por cada uno de los cheques que hayan sido pagados - en sobregiro, además de que aún cuando el empleado diga que el pa

ya que hemos visto que es un elemento subjetivo, es decir que --  
dará a criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,--  
si se acepta o no la pérdida de la confianza en esta situación.

Consideramos que el fundamento legal que hacen valer --  
los representantes de las instituciones de crédito carecen de ve-  
racidad, ya que la pérdida de la confianza será cuando el emplea-  
do bancario haga mal uso del dinero o documentos que se le dan pa-  
ra su manejo dentro de las horas de labores, además de que consi-  
deramos que el beneficio tendrá que ser en su provecho, pero el -  
empleado no podrá hacer un depósito a su nombre con dinero de o--  
tro, no podrá sacarlo porque el empleado tiene que entregar día--  
riamente antes de poder salir de su trabajo un corte de caja, o -  
sea una relación de su trabajo, sin que pueda existir algún fal--  
tante o de documentos.

**b).- AMENAZAS FISICAS Y MORALES EN LOS DESPIDOS INJUSTI-  
FICADOS.**

En nuestro inciso anterior, hacíamos mención de que los  
gerentes o representantes legales de las instituciones de crédito  
hacen uso de las AMENAZAS FISICAS Y MORALES para que el empleado-  
bancario sea despedido injustificadamente, cuando este hace un pa-  
go o bien un cargo a una cuenta en la que se ha cometido un error

no imputable al empleado que ha hecho el pago.

Pero explicaremos mejor esta situación, sucede con mucha frecuencia que, un cuenta-habiente haga un depósito de dinero o bien de documentos para que sean abonados a su cuenta en forma inmediata a la misma, conforme a la legislación bancaria quien hace este tipo de depósitos puede librar cheques en contra de la institución de crédito con cargo a su cuenta, encontramos además de que el depósito deberá hacerse en la institución en donde el mismo lleva su cuenta aunque sea una sucursal de la misma no podrá hacer el depósito si no es en esa sucursal donde lleva su cuenta bancaria, ahora bien, la mayor de las veces los altos funcionarios como son los gerentes; subgerentes, contadores, controladores, funcionarios de departamento, etc. dan la orden a los cajeros de que hagan determinados pagos aún cuando se les ha notificado de que el cuenta-habiente carece en ese momento de fondos suficientes que cubran la libración del o de los cheques que ya han sido librados en contra de la institución ya que así se lo han prometido a la persona que esta autorizando el pago, de que se hará un depósito inmediato para que no sea rechazado el cheque o cheques que ya han sido librados.

Más tarde el empleado bancario que hizo el pago de los cheques o bien de un cheque si no se hizo el depósito prometido, le notificará mediante una carta para que el propio empleado ban-

cario (quien es obligado), se presente ante la persona a pedirle que haga el depósito, ya que además de que tiene un cargo no mayor de \$100.00 por haber librado cheques cuando se carece de fondos suficientes se le indica que la institución procederá en su contra, la mayor de las veces el cuenta-habiente cumple lo prometido; es decir que hace el depósito de dinero o bien de documentos que amparan o protegen la libración de el cheque, pero que sucede cuando el cuenta-habiente no cumple lo que prometió y cuando ya se le ha notificado mediante carta y en la mayor de las veces cuando ha sido el empleado personalmente a pedirle que haga el depósito prometido.

En estos casos al empleado bancario se le da a escoger entre estas situaciones, primero.- que el empleado tenga que cubrir el pago que hizo, y que desde luego será en abonos fáciles hasta cubrir la cantidad que hubiera sido pagada, además para que no cuente en su expediente se le hará la anotación de que entra a pagar la cantidad que haya perdido como riesgo de caja.

Segundo.- Si el empleado bancario se negara a pagar la cantidad faltante ya que explicará que el pago lo hizo con autorización del gerente, o bien del funcionario que haya autorizado el pago, se le empezará a hostigar cambiándolo de puesto siendo por lo regular a un puesto de menor importancia para tratar de que el empleado se moleste, o bien, se le notifica que se cambiará de o-

ficina si éste se encuentra en una sucursal que no este muy retirada de su domicilio, lo cambiarán a una que por su ubicación se encuentre demasiado lejos buscando con esto que el empleado sea tomado en cuenta como una persona que tiene muchos retardos o faltas, además de que al gerente de la sucursal donde el empleado sea cambiado tiene órdenes de que al empleado no se le considere apto para ascender dentro de sus derechos escalafonarios, encontrando aquí una nueva violación laboral y desde luego un beneficio a la clase patronal que puede cometer una serie de atropellos cuando invocan el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, así encontramos lo siguiente:

**Artículo 80.** Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares deberán formar y hacer del conocimiento de su personal, los escalafones respectivos en que éste quede calificado por actividades, categorías y antigüedad.

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

Dentro de este artículo podemos encontrar que nunca hacer del conocimiento del empleado los escalafones respectivos, ni mucho menos como se encuentra calificado por actividades, catego-

rías y nunca le dirán algo acerca de su antigüedad, ya que al celebrar el contrato individual de trabajo solo se le señala donde debe de prestar sus servicios, su hora de entrada y ante que persona inmediata superior se debe de presentar para que le designe al puesto sin mencionar la actividad, categoría, ni señalarle como deberá empezar a contar su antigüedad dentro de su trabajo.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quien delega su representación a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, nunca realiza alguna investigación para saber si existe o no inconformidad de parte de algún empleado bancario porque no se respeta el escalafón, además de que jamás se hace del conocimiento al empleado los escalafones respectivos, porque tampoco la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros sabe cual es el escalafón respectivo en las instituciones de crédito.

Si el empleado bancario inconforme con la institución de crédito donde presta sus servicios, recurre a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para declarar su inconformidad, ésta le indicará que se abrirá una investigación, de la cual nunca se le informará al empleado el resultado, pero si en cambio diremos que por regla general se le rescinde el contrato de trabajo al empleado bancario, ya que se le considera como un trabajador problema.

Continuaremos con los siguientes artículos que señala - el Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en los cuales se verá como se favorece más a las instituciones que al empleado bancario.

Artículo 9o. Los puestos que queden vacantes en las Instituciones y Organizaciones Auxiliares, serán ocupados por empleados de la categoría inmediata inferior, siempre que reúnan 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.

Artículo 9o. 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.

Con la aplicación de estos artículos, hemos visto como se llega a hostigar al empleado bancario para hacer que firme su renuncia voluntaria, desde luego que cuando lo hace sus derechos por antigüedad, prestaciones, indemnizaciones, salarios devengados, ya van disminuídos a criterio del gerente o contador en la - que se descuenta la deuda que haya adquirido el empleado bancario al haber hecho algún pago indebido, esto se aplica cuando el empleado no reconoce el adeudo y el respectivo descuento a que ha - de someterse para saldar el adeudo.

Ahora bién, que sucede cuando el empleado no acepta que se le aplique el descuento a su salario cuando se ha hecho un pago indebido, tenemos que, éste nunca ascenderá a ningún puesto inmediato superior aún cuando tenga todo derecho por su antigüedad y capacidad, además de que llene los requisitos que exige el escalafón ya que basándose en el artículo 9o., se le hará saber que - existen otros empleados con mayor antigüedad, poniéndole cualquier otro obstáculo a fin de que no pueda ascender de puesto.

Cuando el empleado llega hacer alguna petición para que sea tomado en cuenta para poder ascender cuando hay alguna vacante en un puesto inmediato superior, si esta en la lista negra jamás será considerado para ascender ya que también le aplican el artículo 9o. bis, en el que se discute su dedicación al trabajo,-

debemos dejar asentado lo que se considera como dedicación, la dedicación al trabajo se considera cuando el empleado bancario tiene que trabajar horas extras sin reclamarlas, cuando el empleado hace algún pago indebido aún sin ser directamente responsable y se le hace la notificación de que se le hará un descuento sobre su salario hasta cubrir la cantidad faltante y desde luego la acepta sin discusión alguna, cuando también el empleado se le designa algún trabajo que no corresponda a su departamento por el hecho de que el empleado haya estado con anterioridad en ese puesto, si acepta este tipo de situaciones además de las que se relacionan con la amistad y compadrazgos tendrá asegurado el ascenso a un puesto inmediato superior, sin considerar desde luego la capacidad y antigüedad, ya que según el mencionado artículo se habla de calificar su capacidad y dedicación al trabajo que desempeñan los empleados, que se establecen con criterios objetivos que permitan calificar dos elementos que se consideran esenciales que son: capacidad y dedicación.

Ahora bien, nosotros nos hacemos la siguiente pregunta: ¿cuáles son los criterios objetivos que señala el reglamento de trabajo en su artículo 90. bis, y quién o quiénes son las personas que van a establecer dichos criterios?

Dentro de las Instituciones de Crédito no tiene una justa aplicación este artículo ya que, el movimiento tabulatorio lo-

ejecuta el contralor previa consulta o consejo del gerente encargado de la sucursal o bien de la casa matriz donde preste sus servicios el empleado bancario de la Institución de Crédito, y que como antes dejamos asentado, la capacidad y dedicación la toman en cuenta cuando el empleado se encuentra sometido a sus caprichos y no les creó ningún problema en cuanto se cometan injusticias en su persona, no importando que el empleado haya demostrado capacidad en el puesto que desempeña.

Existe gran cantidad de empleados bancarios que a pesar de haber prestado sus servicios dentro de una Institución Bancaria durante varios años, estos no han sido ascendidos a puestos inmediatos superiores aún cuando hayan demostrado una dedicación y una capacidad plenamente comprobada, porque han tenido problemas con sus jefes inmediatos superiores y se han visto privados de sus derechos tanto escalafonarios como también de los beneficios que les otorga el reglamento de trabajo, ya que los mencionados artículos sólo han servido para perjudicarlo.

Otro tipo de amenaza y que desgraciadamente es la que mayormente ejercen los representantes de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, es la acusación ante las autoridades competentes que hacen los mencionados representantes de los-

delitos de ROBO, FRAUDE, O ABUSO DE CONFIANZA.

Explicamos como los representantes de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, pueden acusar a sus empleados cuando éstos no aceptan que se les hagan descuentos sobre sus salarios para que cubran la cantidad que ha sido pagada a algún -- cuenta-habiente equivocadamente, aún cuando no sea directamente el responsable de haber hecho dicho pago.

Inicialmente, el empleado es llevado a un departamento que tienen toda Institución de Crédito, que se llama de investigación o bien, departamento jurídico, en el cual se le hace un interrogatorio para saber si acepta el descuento, o bien, si se le va a acusar ante las autoridades competentes.

Cuando ya se le ha explicado al empleado bancario la -- triste situación en que se encuentra y que de no aceptar cubrir la cantidad que fué pagada será acusado formalmente ante las autoridades de cualquiera de los delitos antes mencionados, o bien aceptar pagar la cantidad que esté perdiendo la institución bancaria no -- habrá ninguna represalia en su contra.

Aunque nada de lo prometido al empleado bancario se le cumple en cuanto a que no se tomarán represalias en su contra, ya-

dos en su contra por los empleados bancarios no prosperen. Los representantes legales de las Instituciones de Crédito aprovechan - la gran cantidad de representantes de la Ley en los Tribunales Laborales que son venales para otorgar grandes cantidades de dinero y estos aceptan detener los juicios en contra de la Institución - demandada, el tiempo que se les indique.

En varias de las acusaciones que ejercen las Instituciones de Crédito en contra de los empleados bancarios que se en---cuentrán detenidos en la cárcel preventiva de la ciudad acusados- injustamente de un supuesto delito de fraude, robo, abuso de con- fianza, etc.

Para demostrar la forma en que los representantes lega- les de las Instituciones de Crédito, hacen las mencionadas acusa- ciones, debemos de señalar que empiezan con hacer una denuncia an te una autoridad que ha sido creada inconstitucionalmente y que - además, es una policia que se ha distinguido por el soborno, para poder lograr la detención del empleado bancario y así de esta ma- nera poder presionarlo para aceptar su renuncia voluntaria o bien, una acusación por alguno o varios delitos que ya se mencionaron.- Como en el caso, lo es la Policia Bancaria.

c).- LIQUIDACION POR CONCEPTO DEL DESPIDO, SIN RELACION DE LOS HECHOS Y DERECHOS QUE LA MOTIVAN.

En este capítulo hablaremos ampliamente acerca de las consecuencias que traen aparejadas las amenazas y las ofensas que sufre el empleado bancario, así como la situación en que se encuentra para poder realizar su trabajo y que sufre sin que le pueda poner un paliativo a esta explotación, debido a la venalidad existente de nuestras autoridades que se encuentran no solo en materia laboral, sino en todo tipo de materia de derecho, ya que encontramos este tipo de autoridad dentro de los juzgados civiles, juzgados penales, juzgados administrativos, etc.

El empleado bancario es el trabajador que no solo tiene que luchar por sus derechos que han sido violados, sino también tiene que luchar contra el poder económico que ejercen las Instituciones de Crédito, que tiene como consecuencia la parcialidad de las autoridades para poder determinar y poder dictar una sentencia, o un laudo, que pueda favorecer al empleado bancario, aún cuando su defensa se encuentre fundamentada con bases legales que la misma Ley le otorga sea civil, penal, laboral, etc.

Así encontramos que, cuando por algún motivo ya señalado en nuestro inciso anterior el empleado bancario es obligado a renunciar flagrantemente, se viola el artículo 33 de la Ley Federal de Trabajo que nos dice lo siguiente:

"Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores

hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

Trueba Urbina hace un comentario a éste artículo y nos dice lo siguiente: El derecho mexicano del trabajo desgraciadamente no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho establecido en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula y la nulidad es de pleno derecho. No debe reclamarse, pero esta tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los tribunales y corresponderá a la Suprema Corte de Justicia o a los Tribunales Colegiados decir la última palabra al respecto. En síntesis, los convenios laborales para ser válidos deberán reunir los siguientes requisitos: ser por escrito, contener una relación de los hechos que originaron el convenio, ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta. La man!--

festación del trabajador al dar por terminado su contrato de trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales de trabajo. La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital.

Ahora bién, tenemos que nuestros tribunales diariamente se celebran liquidaciones a los empleados bancarios, en los que solamente se encuentra especificado la cantidad que recibe como pago total por concepto de su renuncia "voluntaria" y en la que a demás piden los representantes legales de las Instituciones de -- Crédito que el empleado bancario no podrá ejercer ningún derecho o acción en contra de la Institución por concepto de algún despedido injustificado.

En ningún momento se hace una relación circunstanciada de los hechos que motivan la renuncia voluntaria que hace el trabajador, ni tampoco se hace una relación sobre el dinero que se le entrega al empleado bancario en el que se especifiquen cantidades que se entregan por concepto de pago de salarios devengados, de las indemnizaciones, y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados.

Las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares buscan por medio de las amenazas tanto a su persona, como a la de sus familiares de el empleado bancario que este renuncie, -

en ésta forma los representantes legales de las Instituciones de Crédito hacen un convenio a su provecho, es decir, hacen un convenio en el cual ya se le hace un descuento sobre la cantidad que la institución haya pèrdido por haberse hecho un pago indebido -- por algùn error aún no imputable al empleado que renuncia "voluntariamente".

En esta forma se viola el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, ya que los empleados bancarios renuncian de parte de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de sus servicios prestados, nosotros consideramos que no debemos aceptar el término renuncia, en todo caso debemos aceptar que al empleado bancario se le despide y que éste acepte la cantidad que se especifique por el mismo despido.

Consideramos de onterés demostrar como logran los representantes legales de las instituciones de crédito que los empleados bancarios acepten sus renunciaciones "voluntarias"

Después de que se le hace una notificación al empleado bancario de que se ha hecho algùn pago indebido y que se considera que él ha sido el responsable en cuanto al pago hecho, es citado a una oficina o departamento jurídico, en el cual se encuentran personas que se dicen representantes legales y que son los que han llevado a cabo la investigación relativa al pago indebido,

empezando por tratar de convencer al empleado bancario para que acepte se le haga un descuento de su salario hasta cubrir la cantidad que haya sido pagada indebidamente, claro que con la firme promesa de que el asunto no trascenderá más allá de la oficina y que se le reintegrará a sus labores para que no haya un mal concepto de su persona.

¿Pero que sucede cuando el empleado no acepta que se le haga el descuento a su salario, para cubrir la cantidad pagada indebidamente y que la institución bancaria tiene que cubrir?. Tenemos que los representantes legales al no lograr que el empleado bancario acepte se le haga el descuento a su salario para cubrir la cantidad que la institución bancaria deberá abonar a la cuenta del derecho-habiente aún cuando este mismo haya sido el beneficiado por el error cometido, el empleado es amenazado de que será acusado ante las autoridades competentes del delito de fraude, o bién del delito de robo.

Debemos dejar asentado que, en ningún mometo se tipifica el delito de fraude, o robo, pero que desgraciadamente el empleado bancario no tiene conocimiento de lo que la Ley Penal señala como delito de fraude ó robo.

La Institución de Crédito aprovecha la ignorancia de la

la persona para amenazarla, también tiene otra ventaja la amenaza que se le hace al empleado bancario, ya que al estar presionado - le plantean otra salida al problema y que desde luego siempre será en perjuicio del empleado y esa solución es la siguiente: que el empleado acepte su renuncia voluntaria.

La mayor de las veces el empleado bancario acepta esto último, es decir, acepta renunciar a su trabajo por lo tanto los representantes legales hacen el escrito correspondiente en el que asientan lo siguiente : Juan N. renuncia a su trabajo, por así -- convenir a mis intereses aceptando la cantidad especificada como pago total y correcto al salario devengado y a las indemnizaciones correspondientes así como al pago a las demás prestaciones a que tengo derecho.

Vemos que el escrito correspondiente es presentado en - la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la que aprobará siempre los mencionados escritos de convenios ó liquidaciones, porque se supone que no contienen renunciaciones de los derechos de los trabajadores.

Cuando se hace el pago de la indemnización correspondiente al empleado bancario ya se le ha descontado la cantidad -- que fue pagada indebidamente, por lo que solo le dan una irrisoria cantidad como indemnización o bien como pago por su renuncia "voluntaria" que hizo el empleado bancario, así al aceptar su re-

nuncia voluntaria también renuncia a sus derechos adquiridos por los años de servicio prestados a la Institución Bancaria.

El empleado bancario es el trabajador que además de estar desprotegido por la legislación laboral, esta también desprotegido del poder económico que tienen las instituciones de crédito dentro de los mismos Foros Laborales, ya que vemos como día -- con día, como los mismos representantes legales de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares otorgan grandes cantidades de dinero para evitar que los juicios iniciados en contra de los bancos sean llevados con los términos legales, que señala la propia Ley, y así encontramos que los expedientes se encuentran archivados por largos años hasta lograr que el empleado bancario que haya iniciado un juicio en contra de un banco cese en su demanda o bien que por falta de recursos económicos deje de -- proceder en contra de la institución bancaria.

Trueba Urbina, nos señala en su comentario sobre el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, como debe de ser la renuncia voluntaria del trabajador cuando nos dice que: La manifestación del trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales de trabajo. La renuncia del trabajador debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital.

Ahora bién, nosotros no podemos aceptar como válido el convenio o liquidación que hace la institución de crédito al empleado bancario, aún cuando éste haya firmado, si la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no hace una investigación profunda para saber si en realidad el empleado renuncia voluntariamente o bién se le esta obligando a renunciar, sabemos que se hace aparecer como una renuncia voluntaria, si esto sucede en esta forma y si el empleado bancario renuncia a alguna de las prestaciones que tiene derecho como pueden ser los salarios devengados, las indemnizaciones, o demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, aún cuando la liquidación se hace ante los representantes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no tendrá válidez alguna ya que será nula la mencionada liquidación por que el trabajador esta renunciando a sus derechos.

Acerca de las nulidades Trueba Urbina nos señala lo siguiente en su comentario que hace del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. El derecho mexicano del trabajo desgraciadamente no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho establecido en las Leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula y la nulidad es de pleno derecho. No debe reclamarse, pero esta tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los tribunales y corresponderá a la Suprema Corte de Justicia o a los Tribunales Colegiados decir la última palabra al respecto.

Las liquidaciones o convenios que se llevan a cabo dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sirven para darle solemnidad y seguridad a la institución de crédito, ya que al hacer la liquidación correspondiente sólo es ratificada ante la misma Junta que en forma regular siempre aprueba la liquidación o convenio que se celebra ante la misma, siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, pero el artículo no señala que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante sus representantes tengan que hacer una investigación -- para saber si existe renuncia a algún derecho, en forma constante hay renuncia de derechos de los trabajadores y sin embargo se aceptan la liquidación o convenio aún cuando se llenan los requisitos que la misma señala y que son, hacer por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que motivan la renuncia, pues estos siempre son falseados y siempre llevan una ventaja o beneficio para el patrón o institución de crédito y un perjuicio para el trabajador o empleado bancario, porque siempre se le estará liquidando cantidades de dinero que no corresponden a sus derechos adquiridos.

Si la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se avocara en forma correcta para aceptar o negar la liquidación o convenio que le fuera presentado por el representante legal de la --

institución de crédito, tendría que negar la mayor de las veces - la liquidación que se le hace al empleado bancario ya que la mayoría de las veces sabe que este se encuentra amenazado para que acepte la mencionada liquidación aún sabiendo que no se le está pagando correctamente y que es en perjuicio del mismo.

Hemos dejado asentado que el empleado bancario es el -- trabajador más desamparado por nuestra Ley ya que además de que - tiene que luchar contra el poder económico que ejercen las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares dentro de los foros laborales, y que como consecuencia de lo mismo tiene que luchar contra los representantes de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje ya que la mayor de las veces son personas venales que aceptan grandes dádivas por parte del patrón para poder perjudicar al empleado bancario.

Cuando señalamos estas lacras que existen dentro de los tribunales laborales, estamos concientes de lo que hemos expuesto ya que hemos sido testigos de las anómalas situaciones que privan dentro de las propias Juntas Federales de Conciliación, en la que se hace el reparto del botín adquirido a costa del perjuicio sufrido por el empleado bancario entre los mismos representantes de la junta y los representantes legales de las instituciones de crédito, desde luego sin importar si ha sido aplicada correctamente-

nuestra Ley.

El empleado ha sido frustrado en cuanto a la legalidad de un juicio ya que no se cumplió con lo señalado en nuestra Ley.

Al aceptar su renuncia "voluntaria" nos percatamos que no hubo una relación circunstanciada de los hechos que motivaron la renuncia, ni mucho menos se hace mención si hay alguna renuncia a los salarios devengados, de las indemnizaciones o de alguna prestación que derive de los servicios prestados, solo se asienta en el juicio que se presente ante la Junta Federal de Conciliación para cubrir el requisito señalado por nuestra Ley, se presentan los representantes de la institución bancaria y el empleado bancario, para celebrar ante la misma la liquidación correspondiente.

Así es presentado el empleado bancario ante el secretario de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que ratifique su renuncia voluntaria, sin que se le preste ningún asesoramiento legal como corresponde y como consecuencia se le deja en estado de indefensión, ya que no se le pregunta si es su voluntad renunciar a su empleo y si es cierto que renuncia a cualquier derecho que pueda reservarse en contra de la institución bancaria, y solo se le da un trámite burocrático a la mencionada liquidación dando por concluido el acto.

Así en esta forma tan sencilla diariamente realizan las instituciones bancarias las violaciones a nuestra Ley Federal del Trabajo.

Cuando surge algún problema laboral entre el empleado bancario y la institución bancaria, se le señala que para resolver esta situación debe recurrir conforme lo señala el reglamento de trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, ante la Comisión Nacional Bancaria de Seguros.

En nuestro siguiente inciso trataremos lo relacionado con este tema en la que debemos señalar la inconstitucionalidad de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros además de la vestidura de tribunal a una Secretaría de Estado.

#### **CAPITULO CUARTO.**

##### **BREVES COMENTARIOS SOBRE EL DESPIDO IN-- JUSTIFICADO.**

- a).- Intervención de la Comisión Nacional Bancaria, en los Despidos Injustificados.
- b).- Inefectividad de los Laudos Dictados por la Comisión Nacional Bancaria - de Hacienda y Crédito Público.
- c).- Solución que señala el Artículo 41- del Reglamento de Trabajo de la Legislación Bancaria en los Despidos- Injustificados de los Empleados Bancarios.

BREVES COMENTARIOS SOBRE EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

a).- INTERVENCION DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA EN -  
LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS.

Al haber realizado nuestro estudio sobre los grandes --  
problemas que tienen los empleados bancarios en cuanto a su situa  
ción jurídica en materia laboral, nos hemos dado cuenta de que el  
reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de --  
Crédito y Organizaciones Auxiliares, ha sido creado en nuestro --  
concepto, para favorecer más a las instituciones de crédito y or  
ganizaciones auxiliares, que para defender los derechos de los em  
pleados encontrando que no tenemos la premisa de derecho en quan  
to a que en materia laboral se deberá legislar para defender los  
derechos de los trabajadores anteponiendose a los intereses patro  
nales.

Así tenemos que hacer un comentario relacionado con el  
despido injustificado que sufre el empleado bancario, estudiare--  
mos y comentaremos los artículos que en seguida se mencionan y --  
que han sido el motivo del concepto que nos hemos formado.

En el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Ins  
tituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, encontramos --  
que el Capítulo VIII nos señala el Procedimiento Administrativo -

de Conciliación.

Artículo 37.- Cualquier problema que surja entre una -- institución y alguno de los miembros de su personal, por cual---- quier motivo que se relaciones con el trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Co misión Nacional Bancaria. Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obliga dos a proporcionar a dicha Comisión los informes relativos.

Artículo 38.-La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros deberá tutelar los derechos laborales de los empleados de las ins tituciones de crédito y organizaciones auxiliares y, en consecuen cia, será responsable de vigilar que éstos se respeten. Para tal efecto tendrá en todo tiempo las facultades necesarias para inves tigar a las instituciones en que aquéllos se encuentren prestando sus servicios, proveyendo lo necesario para la debida y cabal --- aplicación del presente reglamento y demás disposiciones protecto ras de los empleados. Con ese objeto, podrá tomar las medidas con ducentes a fin de evitar o corregir las violaciones que se come-- tan a dichos cuerpos legales, a través de investigaciones direc-- tas 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.

Artículo 39.- A efecto de que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros pueda cumplir adecuadamente con la obligación que le impone el artículo anterior, contará con un grupo permanente de inspectores dedicados exclusivamente a velar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las instituciones y organizaciones.

La propia comisión establecerá oficinas regionales, en las plazas que considere necesario, para ejercer una estrecha vigilancia sobre esta materia en todas las entidades de la República.(1)

Debemos empezar a hacer una crítica en lo que nos parece incorrecto, en cuanto a éstos tres artículos del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que hemos hecho mención.

Dentro del artículo 37, existen varias violaciones constitucionales y que son las siguientes: Nos señala dicho artículo que, cualquier problema que surja entre una institución y alguno de los miembros de su personal, por cualquier motivo que se rela-

-----  
(1) Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Asociación de Banqueros de México. 1972, págs. 38, 39 y 40

cione con el trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria.

Ahora bien tenemos que señalar primeramente la creación de un nuevo tribunal con capacidad para conocer y juzgar así como sentenciar, en cuanto a los problemas laborales es decir, se ha creado un nuevo tribunal Suigeneris, ya que así lo señala el artículo 37 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, cuando señala que, cualquier problema que surja entre una institución y alguno de -- los miembros de su personal, por CUALQUIER MOTIVO QUE SE RELACIONE CON EL TRABAJO, SERA RESUELTO POR LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO POR CONDUCTO DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA.

Al señalar la fracción de este artículo queda demostrado que hay una violación Constitucional, al ser investida con carácter de tribunal contencioso en materia laboral una Secretaría de Estado.

Ahora bien, al señalar lo anterior también se debe indicar la siguiente violación Constitucional y que comprende lo relacionado con la creación o investidura que se hace a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y que conforme al Artículo 14 Cons-

titucional nos señala lo siguiente: A ninguna Ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales, previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.(2)

Así tenemos que señalar que el empleado bancario se encuentra en estado de indefensión en cuanto a los problemas laborales que se plantean dentro de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y sus empleados o trabajadores, dentro del mismo artículo 37 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, nos dice lo siguiente: Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obligados a -- proporcionar a dicha Comisión los informes relativos.

-----  
(2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes y Códigos de México, Colección Porrúa, págs. 12 y 13.

Aquí podemos señalar que nuestro estudio versa sobre el despido injustificado en las "renuncias" de los empleados bancarios y que es una de las formas para hacer que el empleado renuncie a su trabajo en forma "voluntaria" y por lo tanto explicaremos más ampliamente la forma en que al empleado se le obliga a renunciar.

Cuando un empleado ha tenido algún problema de tipo laboral como el que explicamos en nuestro inciso anterior, al mismo se le aconseja que ponga su queja en la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para que se abra una investigación en lo concerniente a su renuncia "voluntaria" debemos decir que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, señala que en cada una de éstas deberá establecer una oficina de quejas, para dar atención a todas las reclamaciones que los empleados presenten, ahora bien, las instituciones de crédito son muy responsables y por eso aconsejan que presente el empleado su queja en la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, aún cuando ya se señala en el artículo 38 del mismo reglamento de trabajo, que nos dice, que esta deberá tutelar los derechos laborales de los empleados y que además será responsable que estos se respeten.

En el artículo 39 del mismo reglamento de trabajo, señala que a efecto de que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros

pueda cumplir adecuadamente con la obligación que le impone el artículo anterior, contará con un grupo permanente de inspectores - dedicados exclusivamente a velar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las instituciones y organizaciones.

Ya hemos señalado que en mi opinión el reglamento de -- trabajo de los empleados bancarios fue creado para favorecer más -- a las instituciones de crédito, que a los propios trabajadores -- bancarios, pues hemos hecho nuestro estudio sobre la problemática que tienen los mismos ante el patrón y hemos encontrado, que no -- tienen ninguna defensa legal ante el mismo ya que, no encontramos que las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares cumplan en lo más mínimo lo ordenado por el reglamento es más tam-- bién vemos que las deficiencias que tiene la Comisión Nacional -- Bancaria y de Seguros hacen que no se cumpla lo señalado por el - reglamento de trabajo, en nada de lo señalado por la Ley.

Al iniciarse el problema laboral entre el empleado bancario y la institución bancaria, no puede recurrir al departamento de queja en contra de la misma ya que no existe, solo se encuentra dentro de la misma Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, pero nunca tutela los derechos laborales de los empleados, - además de que, tampoco tiene el cuerpo de inspectores que el reglamento señala que debe tener.

Habíamos señalado que, cuando existe un problema laboral entre el empleado bancario y una institución de crédito, es el contralor o gerente la persona en grado jerárquico quién tiene a su mando la sucursal o matriz, la que le señala al empleado que conforme al Reglamento de Trabajo, debe recurrir a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, para poner su queja por la forma en que se le hace renunciar además debe efectuar las gestiones conducentes a la misma, cuando el empleado que ha sido separado en forma voluntaria acude a la Comisión ésta le señala que debe proporcionar todos los informes relativos al problema de tipo laboral que se ha suscitado entre el empleado y la institución, señalándosele que la Comisión se avocará a realizar una investigación para determinar si existe alguna anomalía en cuanto a su renuncia "voluntaria".

No nos cabe duda de la mala fé con que proceden los inspectores o personas encargadas de realizar las investigaciones de las quejas de los empleados que recurren a la comisión, se le señala al empleado que puede regresar a su puesto a seguir prestando sus servicios mientras que ellos realizan la investigación, -- ahora bién como puede regresar a seguir laborando un empleado que ya ha sido despedido mediante la amenaza y ocultando esto con la renuncia "voluntaria" que hace el empleado a su trabajo. siendo obvio que el empleado no podrá integrarse nuevamente a sus labo--

bores, pues se le negará la entrada a su trabajo, el empleado no es acompañado por algún inspector que se supone debe haber ya que así lo señala el reglamento de trabajo, quién podrá dar cuenta si el empleado se le niega o no la entrada para poder continuar prestando sus servicios.

Cuando el empleado bancario renuncia en forma voluntaria y pone en conocimiento a la Comisión Nacional Bancaria de que existe una anomalía en su renuncia voluntaria, la Comisión deberá avocarse a realizar una investigación para poder saber si efectivamente el empleado renuncia a su trabajo o simplemente se le está cometiendo un atropello y por lo tanto consideramos que cambia el Statum jurídico, porque ya no es una renuncia voluntaria sino por el contrario es un despido injustificado.

Habíamos dicho que cuando el empleado bancario pone su queja en la Comisión Nacional Bancaria, por lo que él mismo considera que es una violación a sus derechos, la Comisión le señala - mientras realiza las investigaciones conducentes el empleado puede integrarse nuevamente a su trabajo sabiendo de antemano que no se le dejará trabajar ni mucho menos se le permitirá la entrada - a su trabajo, ahora nosotros nos hacemos la siguiente pregunta. - ¿En que forma tutela los derechos laborales de los empleados bancarios la Comisión Nacional Bancaria, cuando la misma no cumple - lo indicado por el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las-

## Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Nos hemos hecho la pregunta anterior ya que el artículo 38 del reglamento nos dice lo siguiente: 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 estos se respeten. Para tal efecto tendrá en todo tiempo las facultades necesarias para investigar a las instituciones en que aquéllos 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.

Ahora bien, debemos aceptar que en ningún momento éste artículo tiene una aplicación justa ni siquiera en su interpretación literaria, ya que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros no tutela los derechos de los empleados bancarios y como consecuencia no vigila que estos se respeten, al señalar esto debemos-

decir cuales son las bases que tenemos e indicarnos de inmediato; hemos dicho que cuando un empleado bancario recurre ante la Comisión Nacional Bancaria para que se le defienda en contra de la -- Institución de Crédito que comete una violación laboral al pre-- tender hacer aparecer ante la Ley que un empleado renuncia en forma "voluntaria" cuando en realidad se trata de un despido injustificado, en la cual también se ocultan los malos manejos que realizan los representantes de las instituciones de crédito, para que el empleado también renuncie a sus salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, aún cuando la Comisión Nacional Bancaria, sabe los atropellos que se comete con la clase trabajadora de las instituciones de crédito no ejerce las facultades de las cuales ha sido investida para poder tutelar los derechos de los empleados, ya -- que jamás realiza una investigación a una institución de crédito que ha sido acusada por algún empleado bancario en la que prestaba sus servicios y que ha sido despedido en una forma irregular.

Tampoco la Comisión Nacional Bancaria, toma las medidas conducentes para evitar o corregir las violaciones que se cometan a dichos cuerpos legales, ya que no realiza ninguna investigación directa con ese propósito, cuando señalamos esto debemos decir -- que tenemos bases seguras para poder afirmar que la Comisión Nacional Bancaria nunca procede en contra de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares que le dieron vida, ya que --

más adelante señalaremos cual es la sanción que se le debe aplicar a una institución de crédito cuando ha cometido una violación laboral.

Como consecuencia de que la Comisión Nacional Bancaria no tutela los derechos de los empleados bancarios, no podrá jamás suplir la deficiencia de la queja, en caso necesario, en beneficio de los empleados, como lo señala el artículo que comentamos, porque hasta el momento no hemos encontrado que la mencionada Comisión haya protestado en contra de alguna de las instituciones de crédito que haya sido demandada por cometer una violación laboral en perjuicio de un empleado bancario.

Por lo que consideramos que en ningún momento no aplica dicho artículo, y por lo tanto las consecuencias y perjuicios serán siempre en contra del empleado bancario, pues dicha Comisión fué creada por nuestros legisladores para beneficiar a la clase poderosa y no a la clase trabajadora. La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, se encuentra representada por personas que el gobierno asigna, como consecuencia nunca defenderán los derechos de los empleados bancarios.

Para fundar nuestra opinión anterior en cuanto a que la Comisión Nacional, nunca ayudará al empleado bancario en la queja

que éste ponga por violaciones laborales que se cometan en su contra, vaciaremos el contenido del numeral siguiente:

Artículo 42.- Sin perjuicio de las resoluciones adoptadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo -- con los artículos anteriores, ésta procederá a comunicar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las violaciones que se cometan en las relaciones laborales entre instituciones de crédito- y organizaciones auxiliares y sus empleados, a fin de que dicha - Secretaría, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 de la Ley general de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxi- liares, proceda a aplicar multas, de acuerdo con la gravedad del- caso, que pueden ser hasta el 1% del importe del capital pagado - de la institución u organización auxiliar infractora.

En caso de violaciones reiteradas y graves a los dere-- chos de los empleados, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros podrá proceder a intervenir a la institución u organización in--- fractora en los términos del artículo 171 de la Ley General de -- Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, o si la gravedad del caso lo amerita, la Secretaría de Hacienda y Crédito Pú- blico, podrá revocar la concesión correspondiente en los términos del artículo 100, fracción VI, del mismo ordenamiento.

Como ya hemos dicho al señalar el artículo 42 del Regla

mento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, nunca hemos sabido que alguna institución de crédito u organización haya sido sancionada como lo señala el mencionado artículo, por las violaciones tan constantes - que se cometen en contra de los empleados bancarios en las relaciones laborales que tienen éstos con las instituciones de crédito, además, las sanciones que se le aplican a la institución de crédito u organización auxiliar que cometa una violación laboral - en contra de alguno de sus empleados, se debe de considerar que - repercute en el capital y que por lo tanto es una gran cantidad - de dinero con lo que puede ser multada dicha institución que haya cometido la violación laboral ya que el artículo que comentamos - no señala una cantidad determinada, sino un tanto por ciento del capital pagado y, aún más, puede ser revocada la concesión otorgada, por lo que consideramos que éste artículo podría servir como freno para evitar tantas violaciones laborales que impunemente se cometen en perjuicio de los trabajadores bancarios o al menos que dichas violaciones no se realizarán con la frecuencia que en la realidad sucede.

Desgraciadamente, éste artículo ha sido constantemente violado y ha dado motivo para que los representantes de las instituciones hayan encontrado en los representantes de la Comisión Nacional Bancaria gentes venales para poder perjudicar a los emplea

dos bancarios, ya que hemos visto como a los mismos no se les atiende en forma expedita, no hinrada.

Al decir esto, nos damos cuenta que aunque el Reglamento de Trabajo señala que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, contará con un grupo permanente de inspectores dedicados exclusivamente a velar el cumplimiento de las obligaciones laborales, estos no ejecutan lo ordenado, porque tampoco suple la deficiencia de la queja, dando motivo para que los representantes de las instituciones demandadas aprovechen a su favor los errores cometidos por la Comisión, de los cuales uno de los principales es el término que fija la Ley Federal del Trabajo para poder demandar a la institución de crédito, en cuanto esta realiza un despido injustificado o bien, oculta la renuncia de los derechos del empleado en una renuncia "voluntaria".

Consideramos que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, no cumple con lo señalado en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, y que para continuar con nuestra exposición debemos explicar el resultado de las investigaciones que realiza la misma Comisión y su resultado, así como también debemos de señalar la efectividad o nulidad de sus laudos que dicta la Comisión.

Por lo antes dicho, consideramos haber explicado amplia

mente en nuestro inciso anterior relativo a la intervención de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, en los problemas laborales que se suscitan entre las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y los empleados de las mismas.

b).- INEFECTIVIDAD DE LOS LAUDOS DICTADOS POR LA COMI--  
SION NACIONAL BANCARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

Hemos hecho un estudio, en el cual seguimos el inicio - de una queja de un empleado bancario relacionado con su despido - injustificado, mediante la amenaza física y moral para cubrir este despido como una supuesta renuncia "voluntaria", desde luego - la secuencia del procedimiento ha sido apegado a derecho, conforme lo manda el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, ahora bien, -- continuamos la secuencia de la queja y pasaremos a estudiar más - profundamente el resultado de la misma y lo que ordena la Comi--- sión Nacional Bancaria y de Seguros.

Así encontramos que, una vez puesta la queja ante la Co<sub>m</sub>isión Nacional Bancaria y de Seguros en el departamento destinado para atender las reclamaciones de los empleados en las viola-- ciones laborales, conforme lo señala el reglamento de trabajo, en su artículo 39. A efecto de que la Comisión Nacional Bancaria y - de Seguros pueda cumplir adecuadamente con la obligación que le -

impone el artículo anterior, contará con un grupo permanente de inspectores dedicados exclusivamente a velar el cumplimiento de las instituciones y organizaciones.

La propia Comisión establecerá oficinas regionales, en las plazas que considere necesario, para ejercer una estrecha vigilancia sobre esta materia en todas las entidades de la República.

Una vez que el empleado bancario ha puesto su queja en la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, proporcionando a la misma todos los informes relativos a su renuncia "voluntaria", esta deberá hacer de inmediato una investigación mediante su cuerpo de inspectores que se encuentran dedicados exclusivamente a velar el cumplimiento de las obligaciones laborales, desgraciadamente la Comisión Nacional Bancaria, no cumple con lo señalado por este artículo ya que la misma no tiene el grupo de inspectores que se le ordena debe tener, el reglamento no señala que los inspectores deban de ser personas con conocimientos suficientes para poder determinar en un momento dado cuales son las violaciones laborales que se han cometido en perjuicio del empleado bancario, aún aceptando sin conceder que la Comisión Nacional Bancaria contara con su grupo de inspectores, debemos reconocer que como antes dijimos éstos no tienen los conocimientos suficientes para poder determinar si existe o no alguna violación laboral.

Dentro del reglamento de trabajo de los empleados de -- las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, no se cumple con todos y cada uno de los artículos que señala el Capítulo VIII, relativo al Procedimiento Administrativo de Conciliación, por lo tanto, en el artículo 39 del mismo ordenamiento no se cumple con lo dispuesto por el reglamento.

Para aseverar lo antes dicho analizaremos el siguiente artículo del mismo reglamento.

Artículo 39 bis. Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares deberán establecer oficinas de quejas, para dar atención a todas las reclamaciones que los empleados presenten, por infracciones a los derechos que en su favor establece el presente reglamento y las demás disposiciones legales aplicables.

Estas oficinas deberán informar mensualmente a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros de sus actividades, remitiéndole copia de las reclamaciones presentadas por escrito o un relato también por escrito de las que verbalmente les hayan expuesto los empleados, señalando en ambos casos la forma en que quedaron atendidas. La actuación de estas oficinas no constituye limitación alguna al derecho de los empleados para presentar su reclamación directamente ante la citada Comisión, en los términos que se ñala el presente ordenamiento.

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros podrá ordenar a las instituciones y organizaciones la remoción de los empleados encargados de estas oficinas.

El reglamento interior de trabajo de cada institución u organización deberá contener las normas que rijan la integración y funcionamiento de dichas oficinas.

En la sola redacción de este artículo nos damos cuenta que, todo lo ordenado no se cumple y que también es un artículo que se creó para beneficiar a las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y no para defender al empleado, indicaremos de inmediato el porque de nuestra aseveración, no es cierto que las instituciones establezcan oficinas de quejas, para atender a todas las reclamaciones que los empleados presenten, ya que a nuestros legisladores se les olvidó algo que es muy importante y que es lo relativo a las nada gratas listas negras que establecen los patronos tan pronto se enteran de que un trabajador protesta por las violaciones laborales que sufre.

Al decir esto, estamos concientes de que se podrá decir lo contrario pero sabemos en forma cierta de la explotación que sufre el empleado bancario.

Por otra parte diremos que, el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones au

xiliares, no señala si las personas que estarán en las oficinas de quejas serán personal bancario o personal diferente al mismo, si pone personal bancario debemos pensar que será el mismo que atiende al público y por lo tanto, será personal que en un momento dado para poder obtener un beneficio a su favor evitará en toda forma que la queja puesta por un empleado no sea comunicada a la Comisión Nacional Bancaria, consideramos que quien será enterado de la queja del empleado serán los altos funcionarios de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, donde preste sus servicios el empleado bancario.

Además dentro de nuestro estudio no fuimos enterados de que haya habido alguna queja de algún empleado bancario en contra de la institución donde preste sus servicios, porque jamás hay informes de las oficinas que se establecen para quejas dentro de las mismas instituciones, por lo tanto no podrán dar información mensual a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros de sus actividades, no hacen la remisión de copias de las quejas que hagan los empleados tanto por escrito, como verbalmente ya que como antes dijimos no se cumple con lo ordenado por este artículo, por lo que consideramos que este artículo es letra muerta.

Pero además el mismo artículo señala que, la actuación de estas oficinas no constituye limitación alguna al derecho de los empleados para presentar sus reclamaciones directamente ante-

la citada Comisión, por lo que más adelante haremos un estudio en cuanto a la resolución que dá la Comisión cuando un empleado pone una queja de alguna violación laboral ante la misma.

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, tiene la facultad de poder remover a los empleados que son puestos en las oficinas de quejas de las instituciones de crédito, lo cual nunca hace ya que supuestamente no hay quejas en contra de las instituciones de crédito o bien siempre cumplen con lo ordenado en el reglamento de trabajo, por lo que no tiene motivo la Comisión Nacional Bancaria, de pedir la remoción de los empleados encargados de la oficina de quejas.

Además el reglamento interior de trabajo de cada institución u organización deberá contener las normas que rijan la integración y funcionamiento de dichas oficinas, ahora bien si ya hemos señalado que no operan correctamente estas oficinas no vemos que razón encuentren nuestros legisladores para decir que en el reglamento de trabajo deban contenerse las normas que rijan la integración y funcionamiento de dichas oficinas, nuevamente encontramos que el ordenamiento favorece a las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y no a los empleados, que no encuentran un beneficio laboral, sino un perjuicio y que siempre estará sujeto a las grandes represalias que se ejercen en su contra sin encontrar un apoyo legal a su favor.

En la página anterior indicábamos que haríamos un estudio en lo que se refiere a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, cuando ésta recibe la queja directamente de los empleados a quienes se les está violando sus derechos laborales.

Ahora bien, empezaremos a decir lo siguiente: Cuando -- surge un problema que se relaciona con el trabajo, es decir un -- problema laboral entre un empleado y alguna institución de crédito u organización auxiliar, el empleado recurre a poner su queja ante la Comisión Nacional Bancaria, en una forma directa ya que -- como hemos visto las oficinas de quejas que deben establecer las -- mismas instituciones no funcionan, pensamos que tampoco son conve -- nientes o benéficas para el empleado bancario. El empleado al sa -- ber que se ha cometido una violación a sus derechos laborales, re -- curre a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, a poner su -- queja para que ésta se avoque a realizar una investigación exhaus -- tiva como lo ordena el Reglamento de Trabajo de los Empleados de -- las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, y en -- consecuencia deberá tutelar los derechos laborales de los emplea -- dos, además de que será responsable de que éstos no sean violados y en consecuencia sean respetados por las instituciones de crédi -- to.

Hemos dicho que el empleado bancario ya ha puesto su -- queja ante la Comisión y que esta conforme a lo ordenado por el --

glamento de trabajo, tiene todo tipo de facultades para realizar la investigación de la queja puesta, es más, la misma Comisión ha suplido la queja del empleado por una debida y cabal aplicación - del presente reglamento de trabajo, una vez que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros ha realizado la investigación para determinar si hay o no violación alguna a los derechos laborales de los empleados, ésta conforme a lo ordenado por el reglamento de trabajo deberá hacer lo siguiente:

Artículo 40.- La Comisión Nacional Bancaria, en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con las peticiones e informaciones que aporten las partes interesadas, y la investigación que por su parte realice, sustanciará los casos controvertidos dictando al efecto un laudo que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación.

Ya hemos dicho que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, fue creado a todas luces para beneficiar más a las instituciones que a los empleados, ahora debemos señalar la creación de un nuevo Tribunal Inconstitucional, que es una nueva Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que conoce del procedimiento administrativo de conciliación, por lo que nos hacemos la siguiente pregunta. ¿Hasta donde nuestro Poder Legislativo, se dejó influenciar para haber creado el mencionado reglamento de trabajo?. Ya -

que si bien es cierto que, como hace mención Trueba Urbina, que el reglamento de trabajo tuvo que haber sido creado por nuestros legisladores desde un punto de vista en el que ha sido objeto de regulación especial en el que el beneficio no solo ha sido de los trabajadores, sino tambien de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores de que se trata.

A partir de las reformas que sufrió el mencionado reglamento de trabajo cuando se abrogó la Ley Federal del Trabajo, y como consecuencia entro en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo el 1º de mayo de 1970, en la cual fué agregado el reglamento de trabajo nuevamente, pero ahora como una Disposición Integradora y Complementaria de la propia Ley, dentro de dicho reglamento de trabajo se agrego un supuesto beneficio laboral que es, el derecho de asociación profesional y de huelga, mismo derecho que no podrán ejercer los empleados bancarios por razones que más adelante expondremos.

Debemos de continuar nuestra exposición referente al momento en que el empleado ha puesto su queja en la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, además que ésta ya ha realizado su investigación correspondiente y que, el artículo 40 del mismo reglamento de trabajo, señala la forma de poner fin al procedimiento administrativo de conciliación, por lo que consideramos debemos señalar este error que es inconstitucional.

No aceptamos la creación de un nuevo Tribunal de lo ---  
Contencioso, además de que va en contra de nuestra Constitución -  
Política, ya que en su artículo 13 de la misma nos señala lo si--  
guiente:

Artículo 13.- Nadie puede ser juzgado por leyes privati-  
vas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación -  
puede tener fuero, ni gozar mas emolumentos que los que le sean -  
compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley.

Luego entonces tenemos que, la Secretaría de Hacienda y  
Crédito Público, se constituye en un nuevo tribunal que conoce de  
la materia laboral y quién la va a representar es la Comisión Na-  
cional Bancaria y de Seguros, que conocerá del procedimiento ad--  
ministrativo de conciliación y pondrá fin al mismo cuando ésta --  
dicte un laudo laboral. pero ahora nosotros nos hacemos una pre--  
gunta, ¿Que fuerza de validez tendrá un laudo dictado por la Comi-  
sión Nacional Bancaria y de Seguros, y también si cabe algún me--  
dio de impugnación o bién un juicio de Amparo, en contra del lau-  
do dictado en la que se perjudican los derechos laborales de los-  
empleados bancarios?

Ahora bién, hemos visto como se encuentran enormes lagu-  
nas legales tanto de fondo como de forma ya que al no señalarle a  
la Comisión Nacional Bancaria, un término para que ésta pueda ---

substanciar los casos controvertidos perjudica al empleado aún -- cuando en el artículo 41 del reglamento señala lo siguiente:

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

Hemos afirmado que se perjudica al empleado bancario -- cuando éste se ha quejado ante la Comisión Nacional Bancaria, por que los laudos que dicta la Comisión Nacional Bancaria no tienen aplicación legal, es decir, no tienen obligatoriedad en su cumplimiento ya que el laudo dictado no es de autoridad competente, por lo que da margen la propia Comisión a que en el mayor de los casos sus laudos no favorecen al empleado y que cuando este recurre a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para demandar a la institución de crédito donde haya prestado sus servicios, los representantes de ésta harán valer el Título Decimo que se refiere a la prescripción de los derechos de los trabajadores, que está señalado en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Analizaremos más detalladamente el artículo 40 del re--

glamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, y así encontramos lo siguiente: -- Nos señala que la Comisión Nacional Bancaria, en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con las peticiones e informaciones que aporten las partes interesadas, y la investigación -- que por su parte realice, sustanciará los casos controvertidos dictando al efecto un laudo que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación.

Ahora bien, dentro de este artículo no se le señala a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros un término para que la misma realice la investigación ordenada, además de que la investigación la hará en cuanto tenga ya los informes de las partes es decir, cuando la parte quejosa que en este caso es el empleado bancario y que será la parte actora y la parte demandada que será la -- institución de crédito hayan aportado el primero sus informes, ya que no podemos decir que sean pruebas sino simplemente son informes porque así lo señala el reglamento. A la institución que ha sido acusada no se le obliga para que informe de sus irregularidades que cometa con sus empleados, es la misma Comisión Nacional Bancaria la que tiene que trasladarse al lugar donde se encuentra la -- institución porque en el reglamento de trabajo no ordena que sea ésta la que tenga que acudir ante la comisión a entregar sus informes.

La Comisión Nacional Bancaria, espera informes de las o-

ficinas que exprefeso tendrán las instituciones de crédito para -- que los empleados hagan o presenten sus quejas por infracciones a sus derechos, suponiendo que éstas oficinas existan dentro de cada institución de crédito se les obliga a informar mensualmente a la Comisión Nacional Bancaria, de todas y cada una de las quejas que presenten ante ésta los empleados bancarios.

Ahora bien, el término que fijan dentro del reglamento de trabajo para que el encargado de la oficina de quejas informe a la Comisión Nacional Bancaria debe de ser mensualmente, si existe alguna queja de algún empleado, nosotros nos hacemos la siguiente pregunta ¿Que hará el empleado que ha sido despedido injustificadamente, o bién, que lo han hecho renunciar en forma "voluntaria", - suponiendo que lo despiden o bien que no le permiten la entrada en los primeros días del mes?, debemos entender que los informes mensuales deberán hacerse ante la Comisión en los últimos días de cada mes, luego entonces si un empleado al poner su queja en los primeros días del mes no podrá desempeñar sus labores hasta que la Comisión Nacional Bancaria, reciba de parte de la oficina de quejas la misma que ha hecho el empleado bancario y desde luego, encaminarse a realizar su investigación, suponiendo que ya tiene los informes tanto del empleado como de la institución demandada, debemos hacernos otra pregunta ¿Que tiempo tiene la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para que una vez hecha su investigación dic-

te el laudo que ponga fin al procedimiento administrativo de conciliación?. Realmente el reglamento de trabajo de los empleados -- bancarios no señala un término para que la Comisión Nacional Bancaria rinda el laudo que ponga fin al procedimiento, pero en forma regular la Comisión rinde sus laudos en un plazo aproximadamente -- que va de cuatro a seis meses como mínimo.

Ahora bien, en que forma se ejecutará el laudo que rinda la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, y quién vigilará que se cumpla, además, que sucede si no se cumple por alguna de las -- partes, que recursos pueden ejercerse por la parte que haya resultado perjudicada por el laudo dictado?

Cuando finalmente la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ha dictado el laudo que pone fin al procedimiento administrativo de conciliación, lo único que realmente ha hecho es beneficiar en gran parte a la clase patronal porque al tardar para rendir su laudo ha hecho que el empleado bancario trate de buscar otro empleo para poder subsistir al medio, ya que al empleado en -- las renuncias "voluntarias" lo liquidan violando el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, ya que sus renuncias son en forma regular por sus salarios devengados, de las indemnizaciones y demás -- prestaciones que derivan de sus servicios prestados, recibiendo -- una irrisoria cantidad, por lo que el empleado se ve en la imperiosa necesidad de buscar otro empleo de inmediato mientras se ventifi-

la su queja en la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Estos laudos carecen de fuerza coercitiva, ya que si la parte demandada se le obligara a reinstalar al empleado que se le ha cometido una violación laboral tendría validez el laudo dictado, pero esto jamás se cumple. En cambio por el contrario los laudos - que dicta la Comisión, nunca favorecen al empleado bancario sabiendo de antemano que la misma Comisión Nacional Bancaria y de Seguros habrá de suplir la deficiencia de la queja, por lo tanto, consideramos que la mencionada Comisión soló fue creada para defender los intereses de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

Cuando la Comisión dicta un laudo que sea contrario al empleado, no se le hará saber por ningún medio hasta en tanto el empleado no se presente en forma personal a saber el resultado de la investigación hecha por la Comisión y el laudo dictado, es decir, no hay ninguna notificación al mismo lo cual resulta perjudicial para él ya que cuando recurra a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a inconformarse por el laudo dictado en su contra veremos todo tipo de recurso ilícito en su contra que harán valer los representantes legales de las instituciones de los que haremos una explicación más amplia en nuestro siguiente inciso.

c).- SOLUCION QUE SEÑALA EL ARTICULO 41 DEL REGLAMENTO--  
DE TRABAJO DE LA LEGISLACION BANCARIA EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICA-  
DOS DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Institu-  
ciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, es inoperante y cadu-  
co además de perjudicial para el trabajador bancario, en el cual -  
no se siguen los principios sociales de beneficiar al trabajador -  
en cuanto a su defensa en su derechos laborales, y cuando decimos-  
esto es por lo siguiente:

Hemos visto en nuestro inciso anterior que la Comisión -  
Nacional Bancaria y de Seguros, no cumple con ninguno de los artí-  
culos del mencionado reglamento de trabajo cuando un empleado ban-  
cario ha puesto una queja ante la misma por existir violaciones la-  
borales, al no cumplir por lo ordenado por el reglamento de traba-  
jo en cuanto al personal que debe tener a sus disposiciones para -  
realizar las investigaciones correspondientes, se ha creado una la-  
guna legal ya que la Comisión, solo dicta sus laudos sin conoci-  
miento de causa y en perjuicio de la clase trabajadora.

Cuando decimos que la Comisión Nacional Bancaria y de Se-  
guros, dicta sus laudos en contra de la clase trabajadora es por -  
lo siguiente: Hemos visto como se le deja al empleado bancario en-

estado de indefensión ante el patrón mediante las maniobras venales que realiza ante la misma Comisión, por las siguientes causas.

Jamás la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, realiza una investigación cuando hay alguna queja por parte de algún empleado bancario, ni mucho menos ejerce la facultad que se le ha otorgado para realizar una investigación a las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, para proveer lo necesario a la debida y cabal aplicación del reglamento de trabajo, y mucho menos para aplicar las disposiciones protectoras para los empleados, por lo tanto no podrá tomar las medidas conducentes a fin de evitar o corregir las violaciones que se cometen en perjuicio de esta clase trabajadora.

Cuando el empleado recurre a la Comisión, lo único que esta haciendo es perjudicarse, pues cuando acude a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, para poner su queja de que se le está haciendo o cometiendo una violación a sus derechos laborales ésta no va a suplir la deficiencia de la queja ni va a realizar las investigaciones correspondientes y cuando dicte su laudo no se le comunicará al empleado al empleado, sino hasta que éste se presente a notificar personalmente en un lapso de tiempo que será de --- cuando menos de seis meses como mínimo.

Ahora bien, que recurso le queda al empleado bancario --

cuando la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ha dictado un laudo en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en contra del empleado bancario es decir, que la Comisión acepta que el empleado ha sido despedido justificadamente, o bien, que este ha sido liquidado correctamente en cuanto a su renuncia "voluntaria" o también que es justificado el motivo de alguna acusación por parte del representante legal de la institución en cuanto a un supuesto delito penal ante las autoridades correspondientes, los delitos de que puede ser acusado el empleado bancario son: Robo, fraude, o bien, el delito de abuso de confianza, que como ya hemos explicado en nuestro estudio han sido la causa de la rescisión de contrato individual de trabajo.

El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, nos dice en su artículo 41 que solo tiene un recurso, en el que su aplicación opera en perjuicio del empleado bancario, debemos anotar lo que nos indica el artículo antes mencionado.

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

fecto de que sostenga sus puntos de vista.

Hemos indicado todas y cada una de las deficiencias que tiene la Comisión Nacional Bancaria, para cumplir con lo señalado en los artículos que regulan el procedimiento administrativo de conciliación, dentro del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, y -- ahora tenemos que comentar y también hacer una crítica a éste artículo en cuanto a su contenido.

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros dicta el laudo que supuestamente pone fin al procedimiento administrativo de conciliación, y el mencionado laudo no tiene fuerza de obligatoriedad en cuanto al mandato y cumplimiento para las partes, además no encontramos que contenga un medio de impugnación para este laudo en caso de inconformidad.

La resolución en cuestión deja a salvo los derechos de las partes para llevar el conflicto ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Concluimos que al indicar esto, se está anulando todos los artículos que contiene el Capítulo VIII, que se refiere al Procedimiento Administrativo de Conciliación, en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, ya que al no haber quién haga - cumplir lo ordenado por la Comisión, cuando dicta un laudo solo -

se podrá recurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Pero ahora nos hacemos la siguiente pregunta ¿Procede una demanda laboral por parte del empleado bancario cuando éste ha sido separado de sus labores y han transcurrido un mínimo de tiempo de seis meses? podemos decir que desde luego procede la demanda solo que existe una desventaja ante el representante legal de la institución demandada, quién hace valer la excepción de prescripción del derecho del empleado para demandar la reinstalación o bién la indemnización legal correspondiente, conforme nos indica el artículo 518 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Trueba Urbina, hace un comentario a dicho artículo que se refiere a la prescripción y nos dice: La acción en los casos de despido prescribe en dos meses, a partir del día siguiente a la fecha en que el patrón se lo comunique por escrito al trabajador.

Para que la prescripción pueda comenzar a correr, es me

nesser que conste de manera indudable que el trabajador recibió - el escrito de despido, utilizándose los medios de prueba que sean menester; pero siempre será más conveniente que en todo caso el - trabajador firme la copia del escrito respectivo o ponga su hue--lla digital en su caso.

Nosotros hemos señalado que al empleado bancario se le perjudica de varias maneras y la principal es la de hacer que renuncie en forma "voluntaria" a su trabajo para que le puedan dar como indemnización lo que a la institución le convenga y no lo -- que por derecho le corresponda, esta forma de hacer que el empledo renuncie es lograda por medio de amenazas físicas o morales, o bien, los representantes legales de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, se valen de la ignorancia del empledo para que se someta a un procedimiento administrativo de conciliación ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ya que - ellos saben de antemano que la misma no perjudicará a la institución que representan, y si en cambio, lograrán un beneficio en -- cuanto a que harán que la demanda del empleado se demore demasiado tiempo y éste no pueda recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el laudo que dicte la Comi--sión no lo beneficie, también hemos señalado que los laudos de - la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, en su gran mayoría -- nunca benefician al empleado bancario, además de que al lograr --

que el empleado se someta al procedimiento administrativo de conciliación ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, los representantes legales de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, están obteniendo un beneficio bastante notable pues los laudos que dicta la Comisión, no tienen ninguna firmeza -- así como fuerza de obligatoriedad en cuanto a su cumplimiento, además de que como a la Comisión no se le señalan términos para -- que pueda dictar el laudo, es obvio que la misma tarde demasiado tiempo y que oscilará entre los seis y diez meses como mínimo para que se dicte el laudo que pondrá fin al problema laboral iniciado entre el empleado bancario y la institución, dando motivo -- con esta situación a volver apremiante la situación económica del empleado y que con esto logren que el mismo opte por no seguir esperando un laudo que nunca lo va a beneficiar.

Cuando afirmamos que el laudo que dicta la Comisión no va a beneficiar al empleado es porque dentro del mismo reglamento en su articulado, se le está dejando en estado de indefensión, ya que el solo podrá poner su queja ante la misma y ésta tendrá que suplir la deficiencia de la queja si la hay pero, no señala el reglamento que el empleado podrá saber como y en que forma se realiza la investigación por parte de la Comisión, para poder determinar si existe una violación a las relaciones laborales entre el -- empleado y la institución de crédito donde presta sus servicios.

Ahora bien , cuando el representante legal hace valer - la prescripción de los derechos del empleado para poder demandar - a la institución que representa debemos aceptar como legal la petición del abogado de la parte demandada, ya que el empleado podrá presentar el oficio de su renuncia voluntaria, o de su despido injustificado que en este caso deberá ser un oficio de la institución de crédito como una rescisión de contrato individual de trabajo o de un despido justificado por la falta de notificación del trabajador a la institución cuando falta injustificadamente, - es decir, que aún cuando la institución al poner su queja o hacer una denuncia de un supuesto delito ante las autoridades competentes, la misma institución detiene al empleado y lo pone a disposición de las mismas autoridades, el mismo tendrá que notificar al patrón o bien a su jefe inmediato superior el motivo de la falta de presentación a sus labores para que pueda existir una interrupción a la prescripción, en caso contrario los representantes legales harán valer la terminación del contrato individual de trabajo al cumplirse una condición importante que es, las faltas injustificadas a sus labores por parte del empleado, que desde luego serán más de tres faltas consecutivas sin motivo aparente.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, también nos señala que cuando hay arresto o prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta, hay suspensión temporal de las relaciones de trabajo.

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador;

Aparentemente dentro de éste artículo de nuestra Ley Federal del Trabajo, se trata de proteger al trabajador, pero nosotros nos hacemos la siguiente pregunta ¿Que sucede cuando es el mismo patrón el que acusa a su trabajador de un supuesto delito, dándose el caso de las dos fracciones que señala el artículo es decir, que hay un arresto sin determinar los días que permanecerá incomunicado el empleado y posteriormente cuando se encuentra sujeto a un proceso penal?

Trueba Urbina, hace un comentario acerca de las fracciones que hemos anotado y además señala quiénes pueden notificar el arresto del empleado, ya que el artículo siguiente así lo indica.

Artículo 43 la suspensión surtirá efecto:

II.- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

Nos sigue diciendo Trueba Urbina, por otra parte, la aplicación literal de la fracción II sería absurda, pues el trabajador detenido o arrestado está en imposibilidad material de acreditar la privación de su libertad, por lo que tales circunstancias podrán ser comunicadas por los familiares del trabajador a través de los diversos medios al alcance de éstos, información personal o telefónica, etc., de manera que llegue a conocimiento del patrón la situación que guarda el trabajador.

Cuando es el mismo patrón quien denuncia al trabajador serán los representantes legales del banco los que harán la denuncia correspondiente dándose el caso la mayor de las veces que ellos mismos detienen y presentan al empleado ante las autoridades para que quede detenido, al empleado bancario se le detiene un in determinado número de días para después ser consignado por el agen te investigador del Ministerio Público ante un juez competente -- que determinará en un plazo de 72 horas si existen sufi cientes para su detención y sujeción a proceso, por lo tanto, los representantes legales de la institución de crédito que realiza -

la acusación, tiene conocimiento inmediato de la detención del -- empleado además sigue la secuencia de la investigación realizada -- porque como ya hemos visto y comentado en nuestro estudio hay interés por parte de la misma institución para que el empleado bancario se le consigne y así, se libera del pago de la indemniza--- ción correspondiente, de salarios caídos, de la indemnización de vacaciones, etc., por lo tanto consideramos que no debe existir -- obligación del empleado de comunicar a la misma institución donde presta sus servicios el motivo de su arresto o de la prisión preventiva del mismo.

Solo deberá hacer la notificación y en este caso serán -- alguno de sus familiares cuando el empleado sea detenido o arrestado por alguna falta administrativa o por algún otro delito en -- el cual la institución no tuviera ingerencia alguna, es la única -- forma en la cual debemos aceptar la interrupción de las relaciones laborales entre el empleado bancario y la institución de crédito, en la que no hay obligación por parte de la misma a otorgar su sueldo al primero.

En esta situación no procederá la petición del representante de la institución de crédito para pedir la prescripción de los derechos del empleado ya que no ha existido interrupción de -- las labores del mismo, ni tampoco consideramos que el empleado ha

dejado de prestar sus servicios en forma consecutiva por más de tres días cuando es arrestado o bien, cuando es detenido por una acusación que la misma institución ha hecho. Además de la forma irregular en que el empleado queda sujeto a proceso, es decir, -- cuando la misma institución por medio de su representante legal -- realiza toda clase de maniobras de contubernio para lograr que al empleado se le sujete a un proceso en el que hay un contenido de amenazas, además de economía para la empresa ya que con esto logra que no le pague al empleado lo que por derecho le corresponde.

El empleado bancario tiene el derecho para demandar a la institución de crédito por los delitos cometidos en su persona y su patrimonio que son: difamación de honor y daños y perjuicios, independientemente de que el empleado puede y debe demandar a la institución bancaria inmediatamente que es despedido injustificadamente, cuando no es indemnizado correctamente, o bien, cuando es obligado a renunciar en forma voluntaria a sus derechos como son el pago correspondiente a su salario devengado, a las indemnizaciones correspondientes y a las demás prestaciones que derivan de su relación laboral, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin que tenga que recurrir antes a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ya que el procedimiento que realiza la misma es bastante irregular y concluimos además que los laudos -- que dicta no tienen aplicación, ni obligatoriedad.

El empleado no debe recurrir a la Comisión Nacional Bancaria, ni deberá aceptar que a ésta se le cite ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando tenga un problema de tipo laboral en contra de la institución bancaria donde preste sus --- servicios por considerar que la Comisión Nacional Bancaria solo --- será un testigo de carga en contra del mismo empleado ya que la --- misma Ley que reglamenta a los empleados bancarios así lo señala.

Concluyó que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros solo fué creada para prestar sus servicios a los intereses creados y no para servir a la clase desamparada como son los empleados bancarios que consideramos, son los trabajadores más desamparados dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, hemos sostenido que cuando surge un problema laboral entre la institución de crédito y uno o varios de sus empleados, quien deberá de conocer del caso es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y no la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros; que el empleado bancario deberá de ser considerado -- dentro de la definición que nuestra Ley Federal del Trabajo nos -- señala y que es la de considerar al empleado como un trabajador, -- y podríamos considerarlo como un trabajador especializado, tam--- bien hemos sostenido que el Reglamento de Trabajo de los Emplea-- dos de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, -- es inoperante en cuanto a su Capítulo VIII, relativo al Procedi--

miento Administrativo de Conciliación, ya que en ningún momento - los artículos relacionados con el procedimiento de conciliación - tiene aplicación y que además, siempre será aplicado cuando sea - requerido en contra del empleado bancario logrando con esto que - no puede continuar la secuencia de la investigación y la aplica-- ción de los mencionados artículos en virtud de que la institución demandada controla el resultado de la investigación que realiza - la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, cuando se ha inter--- puesto una queja por violaciones al Reglamento de Trabajo, por al-- guno de los empleados bancarios.

Por no tener señalado un término para realizar la inves-- tigación mencionada la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros -- trae como consecuencia que ésta sea efectuada en tal forma que re-- sulta demasiado dilatada, sin que exista una autoridad que pueda-- exigir que la misma deba ser realizada con prontitud, eficacia y-- honradez, por lo tanto, consideramos que éste error que tiene el-- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de -- Crédito y Organizaciones Auxiliares, por no señalar términos o -- plazos para realizar la investigación, y poder dictar su laudo -- respectivo a nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Públi-- co, es además un factor determinante para considerar que la insti-- ción demandada, logre que el empleado no desee continuar la se--- cuencia de la investigación, además de que como ya hemos anotado-- en páginas anteriores también logran que el empleado pierda o ---

prescriban sus derechos para poder demandar a la institución por la vía laboral, que consideramos más efectiva, es decir la Junta-Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleado bancario opta por llevar su queja ante el Tribunal mencionado, ya ha perdido demasiado tiempo y los representantes legales de la institución hacen valer la prescripción ya que así lo señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 518 "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación." (3)

En ésta forma tan sencilla la institución demandada logra evitar el pago correspondiente a los derechos adquiridos por los empleados en sus años de servicio cuando a éstos se les obliga a renunciar, desde luego los representantes legales hacen aparecer la misma como una renuncia voluntaria a la indemnización correspondiente y a las demás prestaciones que deriven de los servicios prestados.

En una forma mayoritaria las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, realizan este tipo de renunciaciones de sus

(3) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pág. 284.

empleados para obtener un mayor beneficio y además de una cosa -- muy importante que es la de no asentar precedentes que posteriormente pudieran perjudicarlas ya que no dan motivos para que se -- cree jurisprudencia de estos hechos.

Consideramos que hemos hecho un estudio acerca de los - problemas laborales de la clase más explotada por el patrón más - pudiente, que no le autoriza a formar una asociación sindical para poder tener una mayor fuerza y que además no le permite tener apoyo para la defensa de sus derechos, logrando que sus problemas y casos sean vistos en una forma individual para beneficio de la misma institución.

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

1.- Ni la Ley Federal del Trabajo, ni el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, dan un concepto de lo que debemos de considerar como un empleado bancario y por lo tanto consideramos que se le debe de aceptar dentro del concepto de TRABAJADOR que da nuestra LEY FEDERAL DEL TRABAJO, y por lo tanto se le debe de dar toda la protección que la misma otorga.

2.- En un principio se les consideró como empleados bancarios a quienes prestaban un servicio de traslado de documentos o bien, a quienes hacían pagos de una localidad distante de otra para evitar asaltos, en consecuencia era un negocio y no una prestación de servicios ya que se cobraba un tanto por ciento de acuerdo a la cantidad y a la distancia.

3.- En nuestro país primero se reglamentó a la Institución de Crédito, en cuanto a sus funciones y posteriormente se reglamentó a quienes prestaron sus servicios dentro de una Institución de Crédito, es decir, a los empleados bancarios.

4.- Nuestra Ley Federal del Trabajo, en un principio -- aceptó dentro de su seno a los empleados bancarios aún cuando no se les consideró como trabajadores, posteriormente fue creado el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

5.- Como se pensó que el empleado bancario desempeña un trabajo especial se le reglamentó aparte y dicho reglamento fue -- adicionado a nuestra Ley Federal del Trabajo, debemos decir que -- también fue adicionado a la Legislación Bancaria, encontrando que dicho reglamento se encuentra adicionado dentro de dos leyes.

6.- En cuanto a las relaciones contractuales hemos visto que los contratos individuales de trabajo, solo traen un beneficio para el patrón o institución bancaria, ya que las cláusulas de trabajo no se discuten entre las partes, solo se deben de aceptar por parte del empleado bancario siendo como consecuencia un -- beneficio para uno y un perjuicio para el empleado.

7.- La Teoría Integral, fue gestada en el proceso de -- formación de las normas del Derecho Mexicano del Trabajo, el objeto principal de esta teoría es divulgar el contenido del Artículo 123, identificado con el Derecho Social, y a su luz, concebirlo -- como un orden jurídico dignificador, protector, reivindicador, --

instrumento de lucha de la clase trabajadora y pendiente de la -- justicia social. Asimismo nos señala que los principios políticos y sociales de nuestra Constitución son antagónicos en donde prevalen los primeros sobre los segundos.

8.- Cuando se tiene que despedir al empleado bancario sin que se le deba indemnizar conforme a la Ley hacen valer dos elementos que son, la probidad y la honradez, mismos que por su ausencia no se justifican de IURE, por lo que se recurre a hechos ilícitos por parte de la institución de crédito mediante sus representantes.

9.- La mayor de las veces para lograr que el empleado bancario renuncie en forma "voluntaria" se le sujeta a amenazas físicas y morales, logrando con esto que no se le indemnice conforme a derecho, pues los representantes legales de la institución no aceptan el despido injustificado por parte de la misma, por lo tanto hacen una renuncia voluntaria por parte del empleado bancario.

10.- Las liquidaciones que hacen los representantes legales de las instituciones de crédito, son violatorias porque las hacen como si el empleado bancario hubiera renunciado voluntariamente, siendo todo lo contrario, ya que se le obliga incluso a renunciar a sus derechos adquiridos.

11.- Cuando el empleado bancario recurre a la protección que le otorga el reglamento de trabajo, debe recurrir a la Comisión Nacional Bancaria, para que ésta haga una investigación sobre el despido injustificado. El resultado de la misma nunca será en beneficio del empleado, llegando incluso a perjudicarlo.

12.- Cuando concluyen las investigaciones de la Comisión Nacional Bancaria, dicta un laudo a nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el mismo que no tiene ninguna validez por carecer de fuerza coercitiva y por ser dictado por un Tribunal Inconstitucional, y como consecuencia se perjudica al empleado que se encontrará desamparado legalmente en sus derechos.

13.- El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, se encuentra publicado en dos leyes que son: La Ley Federal del Trabajo, que lo tiene como ley complementaria, y la Legislación Bancaria. Dicho reglamento señala que en caso de que haya inconformidad de alguna de las partes, se deberá de recurrir al Tribunal competente que será La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, es nuestro criterio que dicho reglamento debe de ser derogado y el empleado bancario debe de ser considerado como un trabajador simplemente y estar protegido por nuestra Ley Federal del Trabajo, y como consecuencia sujetarse a las disposiciones de la misma -- ambas partes.

14.- El laudo que dicta la Comisión Nacional Bancaria - en los conflictos laborales surgidos entre un trabajador bancario y una Institución de Crédito carecen de efectividad al no poseer fuerza jurídica para su ejecución o cumplimiento.

15.- Las conquistas laborales de los trabajadores bancarios podrán alcanzarse cuando los mismos tengan un trato común en la Ley Federal del Trabajo para solucionar sus conflictos laborales y sean concientizados de que pertenecen a una clase social -- perfectamente bien definida: el proletariado.

La unión del trabajador bancario, su reconocimiento como tal en nuestra Ley Federal del Trabajo y su conciencia de clase le proveeran de las armas suficientes para enfrentarse a la tirana explotación de que son víctimas por parte de la clase burguesa.

### BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Bauche Garcíaadiego, Mario. Operaciones Bancaria, Editorial Porrúa, México, 1963.
- 2.- Cervantes Ahumada Raúl. Títulos y Operaciones de Crédito, Editorial Herrero, México, 1972.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes y Códigos de México, Colección Porrúa, México, 1974.
- 4.- Delgado Ricardo, Las Primeras Tentativas de Fundaciones Bancarias en México, Guadalajara, Jalisco, 1954.
- 5.- Goldscinmied, Leo, Historia de la Banca, Editorial Uteha, México 1961.
- 6.- Gutiérrez y González, Ernesto, Derecho de las Obligaciones, - Editorial José M. Cajica, Puebla, Pue., México, 1971.
- 7.- Greco, Paulo, Curso de Derecho Bancario, Traducción de Raúl - Cervantes Ahumada, Editorial Jus, México, 1945.
- 8.- Lobato, Ernesto, El Crédito en México, Editorial Mimiográfica México, 1945.
- 9.- Manero, Antonio, La Revolución Bancaria en México, Talleres - Graficos de la Nación, México, 1957.
- 10.- Martínez Silva, Roberto. México y la Cultura, Aspectos del - Derecho Mercantil, México, 1946.
- 11.- Enciclopedia Salvat, Diccionario de la Lengua Española, Editorial Salvat, México, 1975.
- 12.- Sánchez Navarro y Peón, Carlos. Memorias de un Viejo Palacio México, 1951.
- 13.- Trueba Urbina Alberto, Evoluciones de Huelga Editorial Botas México, 1950.
- 14.- El Nuevo Artículo 123, Segunda Edición, Editorial Porrúa, - S.A., México 1967
- 15.- De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1977.
- 16.- Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa S.A. 47a. Edición, México, 1981.