

198
25.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA CREACION DE UN SINDICATO DE LOS TRABAJADORES
BANCARIOS, SU TRASCENDENCIA HISTORICA.

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

JORGE AGUSTIN ESCAMILLA GUIDO



1988

MEXICO, D. F.

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA CREACION DE UN SINDICATO DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS, SU TRASCENDENCIA HISTORICA.

CAPITULO PRIMERO.

LAS INSTITUCIONES DE CREDITO, SU EVOLUCION, CONCEPTO E IMPORTANCIA.

- 1.- Evolución Histórica de las Instituciones de Crédito.
- 2.- Concepto e Importancia.

CAPITULO SEGUNDO.

REGLAMENTOS EXPEDIDOS POR EL PODER PUBLICO QUE HAN REGULADO LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

- 1.- El Reglamento en General
- 2.- La Facultad Reglamentaria en las Constituciones Mexicanas Anteriores a la Vigente.
- 3.- El Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.
- 4.- El Reglamento Interior de Trabajo de las Instituciones de Crédito.
- 5.- Aplicación de los Principios Rectores de la Teoría Integral.
 - a).- El Derecho Social en Nuestro País.
 - b).- Falta de los Ejercicios de los Derechos Reivindicadores.

CAPITULO TERCERO.

NUÉVOS DERECHOS QUE ENGENDRA LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1.- Breve : Análisis a la Ley

CAPITULO CUARTO.

EL SINDICATO COMO UN DERECHO REIVINDICADOR DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

- 1.- El Sindicalismo en Francia, Inglaterra,- México.
- 2.- Concepto y Naturaleza de la Asociación - Profesional.
- 3.- La Clasificación de los Sindicatos.
- 4.- Creación de un Sindicato Bancario.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.

**LAS INSTITUCIONES DE CREDITO, SU EVOLUCION,
CONCEPTO E IMPORTANCIA.**

- 1.- Evolución Histórica de las Instituciones de Crédito.
- 2.- Concepto e importancia.

LAS INSTITUCIONES DE CREDITO, SU EVOLUCION. CONCEPTO E IMPORTANCIA.

Sin pretender hacer un análisis profundo sobre las Instituciones de Crédito, por no ser el tema principal de esta tesis, solamente me permitire hacer una breve reseña sobre el particular, con el objeto de destacar su evolución, concepto, importancia así como las funciones que realizan los Bancos en nuestro País.

1.- EVOLUCION HISTORICA DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

Los antecedentes más remotos sobre ciertos embriones de -- Bancos los encontramos en la Antigua Babilonia, bajo el reinado de Nabucodonosor II, (605-562 AC.), en donde floreció una casa de Banca que tenía como funciones la de recibir fondos, hacer pagos y realizar operaciones de custodia.

En Grecia, ya desde épocas de Solón (640-558 AC.), y Jenofonto, existían funciones de tipo bancario, las cuales eran semejantes a las actuales y consistían en realizar operaciones de cambio, depósitos, préstamos, situaciones de fondos en plazas lejanas y -- otras de menor importancia.

Los antecedentes históricos que tenemos sobre los romanos, eran de que éstos practicaban la Banca, sobre el foro en donde te--

nían cajas y mesas propias para efectuar operaciones de cambio, --- préstamos, depósitos, la compra de crédito y la situación de fon--- dos.

Más tarde ya en el siglo XII se fundó en Venecia el Monte-de Vecchio, que se encargó de recoger los intereses por cuenta de - los acreedores de un empréstito, que había celebrado la República - de Venecia. (1)

La actividad de los primeros Bancos, se circunscribía a -- efectuar operaciones de cambio de la moneda metálica que le entrega ba su clientela. Esta operación fue sustituida paulatinamente por - la de recibir la moneda metálica en cambio de la cual entregan certificados de depósito que servían a los poseedores para realizar di versas operaciones mercantiles, sin la necesidad de tener consigo - su moneda metálica y tener que realizar el cambio de dichos signos- metálicos.

Más tarde los que se dedicaban a este tráfico comercial ob servaron que buena parte de los poseedores de los certificados de depósitos no requerían su reembolso en moneda.

Ante esta comprobación, vieron los banqueros la posibili-- dad de entregar en préstamo una cantidad mayor de certificados de - los que guardaban en moneda contante y sonante en sus arcas. (2)

(1) Laura Ruiz. El Reglamento Interior de Trabajo de las Instituciones de Crédito. pág. 51.

(2) Enciclopedia Práctica. Jackson. pág. 376.

La etapa posterior en la evolución bancaria muestra la --- transformación de los certificados de depósito en billetes de banco.

Los primeros que funcionaron fueron el banco de San Jorge en Génova, establecido en 1409, el Banco de Amsterdam en 1609 y el - Banco de Inglaterra en 1694, este último fue el primero en emitir billetes de Banco. (3)

En México, los antecedentes de las Casas de Bancos, en la época colonial no existieron propiamente como instituciones de Crédito, sin embargo como lo apunta el Tratadista Joaquín Rodríguez, es - evidente que debieron existir quienes se dedicaban profesionalmente a realizar operaciones semejantes a las que después se han considerado bancarias, especialmente, cambio de dinero, giros, depósitos y diversas modalidades del préstamo, todas ellas exigidas por el desarrollo del comercio y de la industria extractiva. (4)

Continúa señalando el tratadista citado que aún en esta -- época existieron algunas organizaciones bancarias como el "Banco de Minas" y el "Banco del Monte de Piedad".

En el caso del primer Banco que el menciona no llegó pro--piamente a establecerse en virtud de que no fue un banco de avio, -- tampoco refaccionario, puesto que la compañía tenía por objeto tra-

(3) Obra citada. Pág. 377 y siguientes.

(4) Joaquín Rodríguez. Derecho Bancario. pág. 22.

bajar directamente los fondos mineros y no a prestar su propio capital, por lo tanto tenía por objeto la explotación de las minas.

La ordenanza de minas de 1783, en uno de sus títulos se -- ocupa del "Fondo y Banco de Avíos de Minas", creando la estructura -- de un verdadero banco refaccionario.

En el año de 1774, se creó el Banco del Monte de Piedad, -- que surgió como una Institución Privada, propiedad de Dn. Pedro Rome -- ro de Terreros, con un capital de 300 mil pesos y tenía como función principal, el otorgamiento de préstamos con garantía prendaria. Pos -- teriormente en el año de 1879 comenzó a operar como una Institución -- de emisión de moneda mediante la entrega de certificados por los de -- pósitos confidenciales que se hacían en ella, y tenía el carácter de documentos pagaderos al portador y a la vista. Sin embargo esta Ins -- titución tuvo diversos problemas, por lo que terminó por transferir -- su facultad de emisión a un nuevo Banco, el Banco de Fomento el --- cual no tuvo éxito, por lo que fracasó rápidamente. (5)

Ya iniciado el proceso de independencia en nuestro país -- surgió en 1830 el Banco de Avío, que se dedicó al fomento de la In -- dustria, sin embargo, este Banco no tuvo el suficiente desarrollo y -- fue disuelto en el año de 1842.

(5) Pallares. Derecho Mercantil. pág. 346.

En el año de 1837, se fundó el Banco de Amortización que tenía por función la de amortizar diversas clases de monedas y emitir cédulas sin embargo no tuvo mayor éxito ya que fue suprimido por la ley el 6 de diciembre de 1841. (6)

Más tarde y bajo el amparo de Código de Comercio de 1854, se constituyó el primer Banco de características modernas al obtener con Guillermo Newbold, el 22 de junio de 1864 el establecimiento del Banco de Londres, México, y Sudamérica.

Este Banco funcionó como de emisión de billetes, desde su iniciación hasta que se constituyó el Banco de México con el monopolio de la emisión de billetes.

En 1857 siendo Presidente de la República Don Ignacio Comonfort y Secretario de Hacienda Don Manuel Siliceo se expidió un decreto de fecha 29 de julio del mismo año y por tal decreto autorizó como concesión a los señores Ligar de Lebessart y socios para establecer un Banco de emisión, bajo la denominación de Banco de México, S.A., con privilegio de emitir billetes por 10 años contando con un capital de 5 millones y estipulando que todas las cuestiones que pudieran suscitarse por causas de las operaciones del Banco, se decidirán con arreglo a las leyes del país sin intervención de potencia alguna extranjera puesto que el Banco sería únicamente una institución Mexicana, anticipándose así a las disposiciones similares de --

(6) Joaquín Rodríguez. Derecho Bancario. pág. 24.

las leyes emanadas de la Constitución de 1917. Sin embargo por las -
ondas luchas políticas que se originaron en esa época impidieron que
el proyecto llegara realizarse. (7)

El 23 de agosto de 1881, el gobierno del Presidente Gene--
ral Manuel González autorizó el establecimientos del Banco Nacional-
Mexicano que podría emitir billetes con la obligación del Gobierno -
de no recibir en sus oficinas ningún otro billete expedido por otros
Bancos, motivo por el cual el Banco de Londres sufrió una grave cri-
sis en su economía, ya que también tenía la facultad de emitir bille-
tes de Bancos.

El Banco Nacional Mexicano surgió en virtud del contrato -
celebrado entre el gobierno mexicano y el representante del Banco --
Franco-egipcio.

El Banco Mercantil nace en oposición del Banco Nacional Me-
xicano, habiéndose suscrito un capital casi integrado por españoles,
mismo que funcionó como un Banco libre.

La competencia entre ambos Bancos provocó una difícil si--
tuación, en el mundo financiero ya que era imposible la marcha de --
los dos Bancos debido a la competencia y hostilidad de uno hacia ei-
tro puesto que el Banco Nacional tenía la facultad legítima de ha--

(7) Antonio Madero. La Reforma Bancaria en la Revolución Constitucio-
nalista. pág. 8.

cer su emisión y garantizada por ley, y el Banco Mercantil, a su vez tenía la representación del capital mexicano y del comercio de la -- República. (8)

Por estas razones se provocaron la fusión total de ambos - Bancos, cuyo convenio fue aprobado por la ley del 31 de mayo de 1884 surgiendo desde esa época el Banco Nacional de México.

Al principiarse la Revolución de 1910, se encontraban operando dentro de la vigencia de la ley promulgada el 19 de marzo de 1897 y reformada en 1918, 24 Bancos de emisión.

Banco Nacional de México, de Londres y México, de Aguascalientes, Coahuila, Minero de Chihuahua, de Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Mercantil de Monterrey, - de Morelos, Nuevo León, Occidental de México, Oriental de México, -- Peninsular Mexicano, de Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Mercantil de Veracruz y Zacatecas. Además dos Bancos Hipotecarios a saber y cinco Refaccionarios: Banco Hipotecario de Crédito Territorial, y Banco Internacional Hipotecario. Los Bancos Refaccionarios fueron de: Campeche, de la Laguna, Michoacán, Chihuahua, Banco Mexicano de Industria y Comercio y Banco Central Mexicano. (9)

(8) Pablo Macedo y Gabito Sánchez. Pág. 50. Ob. cit. Rodríguez. pág. 25.

(9) Antonio Madero. La Reforma Bancaria en la Revolución Constitucionalista pág. 19.

Cuando triunfo la Revolución de 1910 encabezada por el señor Don Francisco I. Madero y durante su gobierno el curso de las actividades bancarias no sufrió cambios en términos generales. Sin embargo en diciembre de 1912, es decir dos meses antes que el General - Huerta lanzara la traición al país, originó que los Bancos cayeran en la pendiente de la bancarrota.

Al adueñarse violentamente del poder el General Huerta tuvo que enfrentarse a una difícil situación financiera, necesitando urgentemente de fondos para su administración, sobre todo para combatir a las fuerzas populares que siguieron al gobernador de Coahuila Don - Venustiano Carranza, en defensa de la legalidad y para derrocar el -- régimen que de manera criminal había usurpado el poder.

Exhaustas las arcas de la Tesorería y dislocada toda la administración hacendaria por el efecto mismo de los acontecimientos políticos, Huerta no tenía sino un sólo camino para alcanzar rápidamente los fondos necesarios para sostenerse, ese camino era el del empréstito interior o exterior, libre o forzoso y a él acudió; obligando a los Bancos a proporcionarle los más urgentes elementos financieros, al colocar un empréstito exterior en algunos países cuyos gobiernos habían reconocido su administración y al decretar además algunas medidas de carácter monetario para impedir así el éxodo de la moneda metálica, que desde luego principió en forma alarmante. Del empréstito exterior que trató de colocar en Europa por una suma de 20 millo--

nes de libras, sólo fue tomado en firme por 6 millones de libras por el Banco de París y Países Bajos; pero el resto no pudo hacerlo efectivo, en virtud de que en breve tiempo la estabilidad de su gobierno se vería seriamente amenazada por el impulso arrollador del movimiento popular en su contra y porque no había sido reconocida su administración por el Gobierno de los Estados Unidos. Los banqueros europeos comprendieron que su situación financiera difícilmente podría consolidarse, no existiendo ni el remoto recurso de que una deuda pública acordada al Gobierno de Huerta, fuera reconocida al triunfo inevitable del movimiento Revolucionario ya que su jefe Don Venustiano Carranza, había declarado en forma terminante que tales deudas nunca serían reconocidas por el Gobierno legítimo que emanara del derrocamiento del régimen del General Huerta. (10)

Cuando Huerta abandonó el poder entregando la Presidencia de la República al licenciado Carbajal el 16 de julio de 1915, quien era Presidente de la Suprema Corte, puede decirse que el estado general de los Bancos era totalmente insolvente y que solamente algunos de los más grandes Bancos de emisión estaban en condiciones de continuar operando precariamente.

Más tarde cuando el orden constitucional fue restablecido por el gobierno del Presidente Carranza, como los gobiernos que le sucedieron no podían tener en cuenta la destrucción de un sistema bancario (10) Antonio Madero. La Reforma Bancaria en la Revolución Constitucionalista pag.23

rio que de hecho estaba ya destruido; sino por el contrario, fue la --
creación de un sistema bancario alrededor de un sólo banco de emisión--
controlado por el estado, tal como quedó ordenado en el artículo 28 de
la Constitución de 1917. (11)

El Banco de México, cuya primera ley orgánica es del 25 de
agosto de 1925 y empezó a operar el 1^a de septiembre de ese mismo año,
es el único Banco de emisión controlado por el estado.

En los últimos años las Instituciones de las más diversas--
naturalezas se han multiplicado considerablemente, por lo que en la ac--
tualidad son cientos las Instituciones de Crédito que operan en la Re--
pública, regidas por la Ley General de Instituciones de Crédito y Orga--
nizaciones Auxiliares, vigente.

2.- CONCEPTO E IMPORTANCIA.

Dumbar define al Banco como un Instituto, que a petición y
contra garantía, conciente en prestar y hacerse cargo de la conserva--
ción de los capitales temporalmente ociosos.

El economista Xavier Scheéfler señala que los Bancos son --
agentes de crédito, en virtud de que crean, distribuyen y administran--
el crédito.

(11) Antonio Madero. Obra citada. págs. 36 y 37.

El maestro Joaquín Rodríguez estima que la actividad bancaria llega hasta los últimos rincones de la vida social, desde la economía doméstica hasta la economía del estado; desde el ahorro familiar - hasta el financiero de las grandes empresas. (12)

Otras definiciones nos mencionan que un Banco es una Institución de Crédito, creada bajo la forma de una sociedad anónima y constituida conforme a la ley general de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, cuya principal actividad es el coleccionar capitales ociosos, dándoles una colocación útil, invertir en los pagos y en la negociación de valores, a crear medios de pago y a custodiar y administrar bienes que le son encomendados. (13)

Banco es una empresa que busca satisfacer necesidades con la prestación de servicios, tanto de captación de recursos como de --- aplicación de los mismos. (14)

Por nuestra parte podemos apuntar la siguiente definición: Banco son las Instituciones que actúan como intermediarios entre los - que ofrecen al ahorro y los que demandan el crédito.

Por otra parte nuestra legislación vigente considera como Institución de crédito a las empresas que tengan por objeto el ejercicio de la Banca, y el crédito considerando el término de "Institucio--

(12) Rodríguez. Opus. Lit. pág. 1.

(13) Villegas Ralda. Tesis Profesional. 1970.

(14) Ruiz de Chávez Laura, El Reglamento Interior de Trabajo.

nes de crédito", como un sinónimo de Instituciones Bancarias, reservándose la palabra Banco para las Instituciones de crédito que se constituyan conforme a la misma, la cual distingue entre instituciones privadas e instituciones oficiales de crédito.

Podemos apuntar que Instituciones Oficiales son aquellas - en que el gobierno federal tiene participación, o bien, cuando se reserva el derecho de nombrar a la mayoría de los miembros que integran el consejo de administración o la junta Directiva. Así mismo cuando intervienen en la aprobación o votación de los acuerdos, que la Asamblea o el propio consejo adopten, lo anterior se encuentra conforme a lo dispuesto en el párrafo 3º del artículo 1º de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que a la letra dice:

"Se reputarán Instituciones u Organizaciones Auxiliares".- Nacionales de Crédito, las Constituidas con participación del Gobierno Federal en las cuales éste se reserve el derecho de nombrar a la mayoría del Consejo de Administración, de la Junta Directiva de aprobar o votar los acuerdos que la Asamblea o el Consejo adopten".

Por lo tanto son Instituciones Privadas aquellas en que el Gobierno Federal no tiene ninguna participación o intervención en las anteriores.

La Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxili-

liares, en su articulado, enumera las siguientes:

1.- Los Bancos de depósito son aquellas Instituciones que realizan operaciones de crédito, depósitos de dinero a la vista y a -- plazo, depósitos de títulos y valores en custodia y en administración, efectuar descuentos, otorgar préstamos y créditos de habilitación o -- avío, et. (artículo 10 de la Ley).

2.- Las Instituciones que realizan operaciones de depósito de ahorro son aquellas que están autorizadas para recibirlos entiéndase los depósitos bancarios de dinero con intereses (artículo 18).

3.- Sociedades Financieras se encuentran autorizadas para intervenir en la emisión de títulos públicos, o privadas garantizando sus emisiones para promover la organización o transformación de toda - clase de sociedades mercantiles, para realizar descuentos, préstamos, etc. (artículo 26).

4.- Las sociedades de crédito Hipotecario son las que tienen como principal función la de intervenir en la emisión de cédulas - hipotecarias, y realizar préstamos de este tipo, emitir bonos hipoteca- rios, etc. (artículo 34 y siguientes).

5.- Sociedades de capitalización. Su función es la contra- tación y formación de capitales pagaderos a fecha fija, o eventual, la

emisión de títulos y pólizas de capitalización, etc. (artículo 40 y -
sugs).

6.- Instituciones Fiducarias. Aquellas que realizan opera-
ciones de fideicomiso, y que intervienen en la emisión de toda clase -
de títulos garantizando la autenticidad, . emisión y fungiendo como -
representantes comunes de los tenedores de los títulos, para desempe-
ñar los cargos de síndicos, albaceas depositarios judiciales, etc., ad
ministración de bienes, avalúos, depósitos, emisión de certificados de
participación, etc. (artículo 44 " siguientes).

7.- Bancos de Ahorro y Préstamo para la Vivienda Popular,-
sus funciones son celebrar contratos de ahorro y préstamos para la vi
vienda familiar, obtener préstamos de otras Instituciones, otorgar ---
préstamos hipotecarios, adquirir valores, etc. (artículo 46-b).

Con lo anterior se ha pretendido hacer un breve análisis -
de las Instituciones de Crédito en nuestro país, analizando su desarro
llo, concepto e importancia.

CAPITULO SEGUNDO.

REGLAMENTOS EXPEDIDOS POR EL PODER PUBLICO QUE HAN REGULADO LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

- 1.- El Reglamento en General.
- 2.- La Facultad Reglamentaria en las Constituciones Mexicanas Anteriores a la Vigente.
- 3.- El Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares
- 4.- El Reglamento Interior de Trabajo de las Instituciones de Crédito.
- 5.- Aplicación de los Principios Rectores de la Teoría Integral.
 - a).- El Derecho Social en Nuestro País.
 - b).- Falta de los Ejercicios de los Derechos Reivindicadores.

REGLAMENTOS EXPEDIDOS POR EL PODER PUBLICO QUE HAN REGULADO LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

1.- EL REGLAMENTO EN GENERAL.

Etimológicamente Reglamento proviene del latín REGLARE, -- que significa reglar, regular o normar.

El Diccionario de Derecho Privado lo define como "de reglar, componer acciones, conforme a la regla". (1)

El Diccionario de la Lengua Española señala: "Reglamento - (de reglar) Colección ordenada de reglas o preceptos, que por una autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio". (2)

Sobre el particular el maestro y tratadista Gabino Fraga lo define en la forma siguiente: "El Reglamento es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo". (3)

(1) Diccionario de Derecho Privado. pág. 3350.

(2) Diccionario de la Lengua Española. pág. 1122.

(3) Gabino Fraga, Derecho Administrativo. pág. 106.

El Dr. Andrés Serra Rojas señala que el Reglamento Administrativo es el conjunto de normas obligatorias, generales e impersonales expedidas unilateral y espontáneamente por el Presidente de la República, en virtud de facultades que le han sido expresamente conferidas por la Constitución o que resultan implícitamente del Poder Ejecutivo y que son aplicables a todas las personas sin distinción. (4)

2.- LA FACULTAD REGLAMENTARIA EN LAS CONSTITUCIONES MEXICANAS, ANTERIORES A LA VIGENTE.

La Constitución española de Cádiz de 18 de marzo de 1812, - la cual tuvo una vigencia muy limitada en su artículo 117 fracción 2a. señala las prerrogativas del monarca y le otorga la facultad de expedir reglamentos e instituciones que crea convenientes para la ejecución de las leyes.

La Constitución de Apatzingán del 22 de octubre de 1814, - también hacía referencia expresa a la facultad reglamentaria y así el artículo 170 establece: "Se sujetará el Supremo Congreso a las leyes y reglamentos que adoptara o sancionara el Congreso".

El Acta Constitutiva de 1824 dispone en el artículo 16 --- fracción XIV, "son atribuciones del Ejecutivo: Dar decretos y órdenes para el mejor cumplimiento de la Constitución y leyes generales".

(4) Andrés Serra Rojas. Derecho Administrativo. pág. 212.

La Constitución Federal del 30 de diciembre de 1924, dispone en el artículo 110 fracción 11, que: "Las atribuciones del Presidente de la República son las de dar reglamentos, decretos y órdenes para el mejor cumplimiento de la Constitución, Acta Constitutiva y leyes Federales".

Las siete leyes Constitucionales del 30 de diciembre de 1836 dispone: Ley 4a. artículo 17 fracción 1 "son atribuciones del Presidente de la República: Dar, con sujeción a las leyes generales respectivas, todos los decretos y órdenes que convengan para la mejor administración pública, observancia a la Constitución y leyes, y, de acuerdo con el Consejo, los reglamentos para el cumplimiento de éstas".

El proyecto de reformas de 1840, en su artículo 94 fracción 11, dispone: "Dar, interpretar, derogar, con sujeción a las mismas todos los decretos y órdenes que convengan para la mejor administración pública y oído el Consejo, los reglamentos para el cumplimiento de las leyes y decretos".

Las bases orgánicas de 1843 dispuso en su artículo 84 fracción 1V "Corresponde al Presidente de la República expedir ordenes y dar los reglamentos necesarios para la ejecución de las leyes sin alterarlas ni modificarlas".

El primer Proyecto de Constitución de 26 de agosto de 1842,

en su artículo 95 fijo: "Expedir con sujeción a las leyes, las órdenes y decretos que juzgue convenientes para la mejor administración pública en los ramos de su incumbencia y dar con acuerdo del Consejo los reglamentos necesarios para el cumplimiento de las leyes y decretos".

El Proyecto de Constitución de 1956, elaborado por la comisión presidida por Don Ponciano Arriaga, estableció en el artículo 86, fracción 11, entre las facultades del Presidente "Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

El artículo 85 fracción 1a. de la Constitución de 1857, es igual al artículo 86, fracción 11 del proyecto de la Comisión de Constitución y también es igual al artículo 89, fracción 1 de la Constitución de 1917.

El Dr. Andrés Serra Rojas señala en su obra que no son muy precisos los términos del artículo 89 de la Constitución vigente en cuanto a la determinación exacta de la facultad reglamentaria.

Entre nuestros tratadistas prevalecen opiniones contradictorias de este precepto de las cuales trataremos de mencionar las más interesantes.

La opinión del Dr. Gabino Fraga, del artículo 89 de nues--

tra Carta Magna es en el sentido de que: "En dicha fracción se encuentran tres facultades. a) La de promulgar las leyes que expida el Congreso de la Unión, b) la de ejecutarlas, c) la de proveer en la esfera administrativa a su exacta observancia. Esta última facultad significa la competencia para la realización de los actos administrativos que facilitan la ejecución, pero no son la ejecución misma y no pueden serlo porque esta última queda ya comprendida en el segundo concepto de la fracción que se comenta." (5)

La opinión del tratadista Felipe Tena Ramírez; este autor no acepta la interpretación anterior en virtud de que tal como está redactada la fracción 1 del artículo 89 de la Constitución: "Ejecutar las leyes proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia", significa que se trata de una única facultad o sea la de ejecutar las leyes, pues el resto de la expresión no consigna otra cosa, sino el modo en que debe hacerse uso de dicha facultad, (proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia). Sin embargo continúa mencionando el tratadista citado, que dada la importancia de la facultad reglamentaria y la necesidad de contar con ella en un régimen constitucional han inclinado a la Jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal a justificarla, hasta el punto de que ya nadie lo discute.

De esta suerte, la facultad reglamentaria se ha formado -- fuera de nuestra Constitución Política, aunque sin contrariarla y viene a ser una Institución de Derecho Consuetudinario, que viene a llenar

(5) Gabino Fraga. Ob. cit. pág. 106.

el vacío que inexplicablemente dejaron los Constituyentes tanto de 1857 como 1917. Hoy en día es el precedente y no el texto el que justifica - en nuestro derecho la facultad reglamentaria. (6)

El maestro Jorge Olivera Toro señala en su obra que los -- elementos del reglamento son tres: A) Es un acto unilateral. B).- Que emana del Poder Público y C).- Crea normas jurídicas generales. Es un -- acto unilateral en virtud de que surge de la sola voluntad del poder público sin requerir la voluntad de aquellos a quienes va dirigido. Emana de un órgano que actúa en función administrativa como es el Poder Ejecutivo el cual normalmente realiza esa función y al expedir reglamentos, -- ejecuta las leyes en la esfera administrativa.

Aún cuando el reglamento es un acto del órgano administrativo no produce efectos individuales, sino generales, creando normas -- que tienen como límite en el tiempo sólo su derogación. (7)

El Dr. Andrés Serra Rojas menciona que el reglamento administrativo: "Es el conjunto de normas obligatorias, generales e impersonales expedidas unilateralmente y en forma espontánea por el Presidente de la República en virtud de las facultades que le han sido expresamente conferidas por la Constitución o que resultan implícitamente del -- ejercicio del Poder Ejecutivo y que forman un cuerpo de prescripción -- obligatorias aplicables a todas las personas sin distinción".

(6) Felipe Tena Ramírez. Derecho Constitucional Mexicano. pág. 404.
(7) J. Olivera Toro. Manual de Derecho Administrativo. pág. 109

Estimamos que la razón fundamental por la cual la Constitución ha confiado la facultad reglamentaria al Poder Ejecutivo es porque éste se encuentra en contacto directo con la realidad del país y es --- apremiado constantemente por los problemas de Estado y si la ley establece los principios generales, el reglamento cuida otros aspectos más detallados.

Por otra parte; cabe hacer notar que el reglamento autónomo, es aquella disposición creadora de una situación jurídica general, que expide directamente el Ejecutivo sin hacer referencia o fundarse en una ley determinada y se supone que su apoyo radica en un mandato Constitucional que elimina el requisito legal.

El reglamento debe basarse como la ley en textos Constitucionales pero el reglamento autónomo no requiere de un ordenamiento anterior para su eficacia.

El Artículo 89 fracción 1 de la Constitución faculta al -- Presidente de la República para expedir Reglamentos de las Leyes Ordinarias con la cual se pone de manifiesto el principio de Derecho Constitucional Mexicano de que, todo reglamento debe serlo, de una Ley Ordinaria. Sin embargo en contra del criterio antes expuestos en nuestro régimen legal no están proscritos los reglamentos autónomos como pueden citarse "Los reglamentos de Política y Buen Gobierno", que encajan perfectamente en tal denominación y que sin embargo nadie pone en duda su --- obligatoriedad ni tampoco puede tachárseles de inconstitucionales. (8)

(8) Andrés Serra Rojas, Ob. cit. pág. 221 y 222.

3.- EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Los Reglamentos Inconstitucionales son aquellos que contra rían algún mandato de la Constitución o que en general no se apoya en un texto legal, se ha dicho que el reglamento de trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito, tanto el de 15 de noviembre de --- 1937, así como el de 22 de diciembre de 1953, el cual abrogó en todas sus partes al anterior, son inconstitucionales.

El comentario que hace el maestro Alberto Trueba Urbina en su nueva Ley Federal de Trabajo es de que: "El Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares es inconstitucional porque contraría el espíritu y texto del Artículo 123, del Código Supremo y por que se les da un tratamiento distinto del que corresponde a todo sujeto del Derecho del Trabajo". (9)

El Dr. Mario de la Cueva manifiesta que los reglamentos -- bancarios nunca han tenido validez, pero si pudiera atribuirseles alguna vigencia en el pasado, quedaron definitivamente abrogados por el artículo 1ª de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1ª de mayo de 1970 y que a la letra dispone:

"La presente Ley es de observancia general en toda la República"
(9) Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo. pág. 404.

blica y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123-apartado A) de la Constitución".

En consecuencia todas las relaciones de trabajo incluídas-las de las Instituciones de Crédito quedan regidas por la ley nueva y -solamente por ella. (10)

El comentario que hace el Maestro Trueba Urbina es en el -sentido, de que el artículo 123 Constitucional, cuyas bases integran el Derecho Mexicano del Trabajo; está dividido en dos apartados correspondientes a diversas relaciones laborables: El apartado A), del artículo-que se comenta, rige entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos,-artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, es decir es aplicable a todo aquel que presta un servicio a otro en el coampo de la producción económica y fuera de éste y el apartado B) que rige exclusi-vamente las relaciones burocráticas entre el Estado y sus servidores, o sea entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los-Territorios Federales y sus trabajadores. (11)

Por otra parte el artículo segundo transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo dispone:

"Se abroga la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de-1931 con las modalidades a que se refiere el artículo anterior".

(10) Mario de la Cueva. Los trabajadores bancarios. fin de una reglamentación Incons-titucional.

(11) Alberto Rueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo. pág. 15.

El comentario que hace el tratadista Trueba Urbina sobre el particular; "la abrogación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, -- trae consigo no sólo la derogación de todos sus preceptos y disposiciones conexas sino también los reglamentos que se hayan expedido en relación con las mismas, como son los reglamentos de inspección del trabajo de higiene del trabajo, de guarderías infantiles, reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares y otras más que pierden su vigencia a partir del 1º de mayo de 1970". (12)

Sin embargo dentro de las Instituciones de Crédito del --- País existe la opinión de que el reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones bancarias continúa teniendo plena vigencia en virtud de que el artículo tercero transitorio de la Nueva Ley preceptúa: - "Los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores inferiores a los que les concede esta ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal alguno, entendiéndose substituídas las cláusulas respectivas por las que establece esta ley.

Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los que esta ley continuará surtiendo - sus efectos.

(12) Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo pág. 386.

De lo anterior podemos desprender el fundamento en que se basan las Instituciones de Crédito al considerar vigente o aplicable el reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito, ya que éste, -- concede a sus empleados derechos y prerrogativas superiores tanto a la Ley Federal del Trabajo de 1931, como la vigente del 1ª de mayo de 1970 aún cuando sean mermados en perjuicio de esta clase trabajadora los derechos fundamentales de Asociación Profesional y Huelga como medida de acción en contra de la clase capitalista.

4.- EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

El tratadista Mario de la Cueva ha señalado que existe --- gran confusión sobre el concepto, naturaleza y efectos del Reglamento Interior de trabajo en virtud de la influencia que ha ejercido tanto - las legislaciones así como las doctrinas extranjeras que conocen con esta denominación a diversas instituciones.

Conforme a la Legislación española, el tratadista Eugenio Pérez Botija ha señalado que el Reglamento Interior de Trabajo se trata de una norma objetiva que es elaborada por el jefe de la empresa el --- cual es sometido para su aprobación al Estado, también dentro del Derecho Español, Juan Menéndez Pidal opina que: "Dentro de nuestro siste-- ma Legislativo, el reglamento de empresa constituye una facultad o poder de ordenanza del empresario como acto de policía del trabajo y como

medida protectora de los trabajadores. Por otra parte delimita los derechos y deberes de aquellos y de la empresa, por medio de una declaración unilateral de la misma debidamente homologada por el Estado, para que pueda surtir efectos". (13)

El jurista Juan de Pozzo dice que: "El Reglamento interior puede definirse como conjunto de normas objetivas que fijan el régimen de trabajo interno del establecimiento con independencia de los contratos individuales cuyo contenido deriva de aquellas normas como si fuera una ley.

Pero el carácter de norma objetiva que puede revestir las disposiciones del reglamento depende de las facultades que el empleado tenga, según la legislación.

Si tal facultad no nace de la Ley el reglamento no puede ser considerado como normas objetivas y en consecuencia no podrá ser -- aplicable obligatoriamente en los contratos individuales, a menos que -- los trabajadores presenten individualmente su consentimiento. (14)

Por otra parte el jurista Jesús Castorena en su obra y refiriéndose al reglamento interior del trabajo expresa que éste tiene por objeto establecer las normas bajo las cuales deberán sujetarse la ejecución y desarrollo de las labores o trabajo. (15)

(13) Juan Menéndez Pidal. Derecho Social Español pág. 138.

(14) Juan D. Pozzo. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. pág. 227.

(15) Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. pág. 717.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 lo definió como: "Reglamento interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación.

El reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos o en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Para los efectos de este capítulo no se considera como reglamento interior de trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos".

El Maestro Jesús Castorena señala en su obra que el reglamento interior de trabajo en un tiempo, cuando era elaborado por el patrón contenía las condiciones de trabajo y las normas de ejecución del mismo y a unas y otras quedaba sometido cualquier persona que se incorporaba a la empresa, lo anterior tiene su base (fundamento) en la teoría del Contrato de Adhesión, la cual sostiene que el trabajador, al aceptar prestar sus servicios en una empresa se adhiere al contenido del reglamento interior de trabajo, que rija en la empresa, por lo que se considera que el trabajador se adhiere plenamente a todas sus estipulaciones.

Sobre el particular se han dado en la doctrina diversas teorías a efecto de determinar la naturaleza del reglamento interior de

trabajo de las cuales analizaremos las más importantes.

La doctrina francesa ha sustentado tres tesis sobre la naturaleza del reglamento interior:

La primera, que es la más antigua es la tesis contractu-- lista y ha sido sostenida y definida por la Corte Suprema de Casación -- de Francia, la que sostiene que el reglamento interior del trabajo es -- la base de un contrato tácito, entre el patrón, que es quien lo formula y el trabajador que lo acepta en virtud de su ingreso a la empresa, -- ahora bien el consentimiento no necesariamente necesita externarse en -- forma expresa, ya que la doctrina de los contratos admite el consenti-- miento tácito para la debida formación de los mismos, en consecuencia -- puede aceptarse que por ese procedimiento se forma un contrato cuyo con-- tenido es el mismo al de las cláusulas del reglamento interior.

Por otra parte todas las disposiciones del reglamento inte rior devienen cláusulas contractuales y obligan a las partes y a los -- jueces; las sanciones que puede imponer el patrón son interpretadas co-- mo cláusulas penales y la Corte de Casación se ha negado a interpretar-- el reglamento interior de trabajo en este sentido puesto que el recurso de casación no permite interpretar las cláusulas de los contratos por -- ser una cuestión de hecho reservada a los jueces.

Este principio ha sido duramente criticado ya que, en pri--

mer lugar para que el reglamento interior de trabajo tenga validez como cláusula de un contrato, es indispensable, probar que el trabajador lo conocía y lo aceptó, aún cuando en forma tácita. Por otra parte el poder disciplinario que se atribuye al patrón en el reglamento interior no puede ser considerado como una cláusula penal y menos en el presente, pues ese poder disciplinario está reglamentado parcialmente en leyes y decretos.

La segunda tesis es solamente una variante de la anterior y tiene como propósito el evitar los problemas de la formación de los contratos.

La teoría de los contratos de adhesión aclararía muchas dudas en virtud de que el trabajador al ingresar a la empresa se adhiere automáticamente al reglamento interior de trabajo que rige, y desde entonces se individualiza sus cláusulas en un verdadero contrato.

La tercera posición se le da una concepción meramente reglamentaria la cual es admitida hoy en día por la generalidad de la doctrina, han señalado los sostenedores de esta postura que la concepción reglamentaria unicamente es admisible en la medida en que el orden jurídico autorice al patrón a dictar el reglamento interior de trabajo, faltando a esta autorización únicamente el consentimiento de los obligados para legitimarlo, sin que sea suficiente que se fije en algún lugar del establecimiento sería necesario que el patrón probara que el reglamento fue aceptado por todos los trabajadores.

La vieja Legislación Alemana. la cual tiene mayor parecido con la nuestra, y así se hace desprender de las exposiciones del jurista Walter Kaskel Hueck Nipperdi:

A).- La expedición del reglamento interior del trabajo era una obligación para las empresas.

B).- El patrono debía formular un proyecto y someterlo al consejo de la empresa. Si trabajadores y patronos llegaban a un entendimiento, el reglamento interior se sometía al análisis de las autoridades del trabajo, para que éstas decidieran si el procedimiento seguido en su formación se ajustaba a la ley y si el contenido del reglamento no contrariaba el orden jurídico.

C).- Si no se obtenía un arreglo, los trabajadores o el patrón podían acudir ante los organismos de conciliación, a fin de que se fijara en forma oficial el contenido del reglamento.

D).- Si el patrono no formulaba el proyecto podían los trabajadores, igualmente, formular su reclamación ante los organismos de conciliación. (16)

Ernesto Krotoshin explica, que la naturaleza jurídica del reglamento de taller es distinta, según se trate de un verdadero acuerdo
(16) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 276, tomo 11

do de empresa o bien de una reglamentación establecida unilateralmente por el patrono. Esta última prevaleció en el pasado pero en la actualidad tiende a ser substituída por la primera, o sea las legislaciones -- modernas tienden a exigir la intervención de trabajadores y patronos en la elaboración del reglamento y en ocasiones la aprobación del reglamento interior por las autoridades correspondientes.

Para concluir sobre la naturaleza del reglamento interior del trabajo podemos mencionar que tanto la doctrina así como las legislaciones son diversas y se prestan a confusiones.

Ahora bien, el reglamento interior en nuestro derecho fue definido por la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 101, y a la letra dice: "El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos, en el desarrollo de las labores de una negociación".

El reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos, o en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón. Para los efectos de este capítulo no se consideró como reglamento interior de trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos".

El tratadista Jesús Castorena ha señalado en su obra que -

el reglamento interior difiere del contrato colectivo, en que éste establece las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

En otras palabras podemos mencionar que, mientras el reglamento interior de trabajo incluye las diversas medidas que son necesarias de observarse en la ejecución de las diversas labores; el Contrato Colectivo de Trabajo observa las medidas con las que se rige la relaciones de trabajo de las partes, las cuales derivan de la prestación de servicios.

El mencionado tratadista expone que el reglamento interior es un estatuto intermedio entre el contrato colectivo y el contrato individual, su contenido son las medidas de ejecución y cumplimiento de los contratos de trabajo de un empresa, entonces el reglamento interior ajusta a las necesidades de la empresa o a sus peculiaridades, las normas del colectivo y del contrato individual. (17)

Pedro Fossas Requena argumenta que entre el reglamento interior de trabajo y el Contrato Colectivo existe la misma jerarquía que entre el reglamento y la ley, sin embargo el maestro Mario de la Cueva aduce que es necesario agregar, que el reglamento interior, no es únicamente un reglamento de ejecución del Contrato Colectivo, sino de la totalidad del derecho del trabajo.

(17) Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 219

El fin primordial del reglamento consiste en establecer -- las medidas complementarias de las obligaciones de los obreros y patronos, contenidas en los contratos de trabajo. En esta forma mediante -- las disposiciones que han sido convenidas previamente en el propio reglamento, se regula la ejecución de las labores de la empresa.

El artículo 18 del reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito, y en concordancia con los preceptos correspondientes a la antigua Ley Federal del Trabajo dispone que:

"Las Instituciones y Organizaciones deberán formar sus reglamentos interiores de trabajo cumpliendo en ellos con las disposiciones de la ley, aplicables a la naturaleza especial del trabajo en esta clase de organismos".

Debemos advertir que tanto en las empresas industriales,-- comerciales, así como las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, como se muestra en el artículo citado anteriormente debe existir un reglamento interior de trabajo elaborado conjuntamente entre trabajadores y patronos.

Sin embargo es importante señalar que la intervención de -- los trabajadores de las Instituciones de Crédito, en la elaboración del reglamento interior del Trabajo es prácticamente nula, en virtud de que es la Comisión Nacional Bancaria el órgano que interviene como representante

tante de los empleados bancarios en la elaboración de su propio, reglamento interior de trabajo, por lo que prácticamente son las propias Instituciones de Crédito quienes se encargan de elaborado en forma unilateral sin darle mayor importancia al trabajador bancario, el cual se tiene que adherir a todas sus normas.

Ahora bien, como el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, así como la Ley Federal del Trabajo del 26 de agosto de 1931, fue derogada en todas sus partes por la Nueva Ley Federal del Trabajo. Es menester que sean elaborados nuevos reglamentos interiores de trabajo, los que han de ser formulados tal como lo dispone el artículo 424 de la Nueva Ley, y que a la letra dice: "En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

1.- Se formulará por una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

2.- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.- No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos ley.

4.- Los trabajadores o el patrón en cualquier tiempo podrán solicitar de la Junta que se subsane las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones que sean contrarias a esta ley y demás normas de trabajo".

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, es necesario que el trabajador bancario se le dé la participación que le corresponde al elaborar el reglamento interior de trabajo y no sea una declaración unilateral por parte de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

5.- APLICACION DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA TEORIA INTEGRAL.

a).- El Derecho Social en Nuestro País.

Multitud de tratadistas invocan o se han preocupado por determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo ubicándolo como rama del Derecho Público, del Privado o en el Social y si por precisar su posición jurídica diremos que el Derecho del Trabajo es eminentemente social.

Ahora bien, si por naturaleza entendemos la esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 de nuestra Constitución Política es la fuente más fecunda del Derecho del Trabajo y que --

tiene su origen y formación en la explotación del hombre que trabaja para lograr la transformación de la clase capitalista, o sea el cambio de estructuras.

La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo nace del artículo 123 de sus normas que son dignificadoras de la persona humana, - del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria. (18)

Dentro del Derecho Social se encuentra como su máxima expresión las normas del artículo 123, creadoras del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, así como las de los artículos 27 y 28, que -- consignaron el Derecho a la tierra y el fraccionamiento de los latifundios por lo tanto los elementos que integran dichos preceptos son fundamentalmente económicos y como considera el ilustre tratadista Trueba Urbina en su obra, son de nueva esencia social, los cuales corresponden - a un nuevo tipo de Constituciones que inicia en el mundo la de México - en 1917.

El mismo tratadista afirma categóricamente que el "Derecho del Trabajo y de la Previsión Social", no establece o no es estatuto de Derecho Público ni privado sino de Derecho Social porque las relaciones que de él provienen no son de subordinación, que caracteriza al Derecho Público, ni tampoco de coordinación de intereses entre iguales que iden

(18) Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 115

tifican al Derecho Privado. Por lo tanto esta clasificación ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas como el Derecho del Trabajo que por su esencia revolucionaria no pertenece a uno u otro, sino a una nueva rama del Derecho que es el Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja. (19)

Hasta fines del siglo pasado los juristas de entonces y la Legislación sólo conocían la división tradicional del Derecho Público y Privado y como parte de éste los contratos de prestación de servicios - reguados primeramente en el Código Civil de 1870 y posteriormente en el de 1884 bajo el nombre de "Contrato de Obras", que incluía el servicio doméstico, por jornal, por obra, a destajo, a precio alzado porteaadores y alquiladores, así como otros más.

Al iniciarse el siglo XX aparecieron tan sólo balbucesos -- que fueron encaminados a la socialización del Derecho y es hasta el advenimiento de la Revolución Mexicana cuando se expiden decretos de carácter social en favor de campesinos y obreros propiciándose así la celebración del Congreso Constituyente de 1916-17.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, se leyó el dictamen referente al proyecto del artículo 5 de la Constitución. Las discu-
(19) Trueba Urbina. Ob. cit. págs. 205 y sigs.

siones que el dictamen del referido artículo motivó dió por origen el artículo 123 de la actual Constitución.

En efecto y a partir de entonces dos grandes corrientes de pensamiento se han delineado: La primera fanática del criterio constitucionalista clásico la cual sostiene al individualismo como principio y fin de la Constitución. La segunda o sea la llamada postura de los jacobinos compuesta por hombres de gran sensibilidad social, aunque algunos de escasa preparación jurídica, pero arrancados de la clase trabajadora, por lo que quizá este mismo hecho haya posibilitado a la postre el nacimiento de la primera Constitución Política Social del mundo y que consigna en sus artículos 27 y 123 las garantías sociales de capesinos así como de la clase obrera, sin desconocer las libertades y derechos del individuo.

Precisamente en la sesión de 28 de diciembre de 1916 comienza a dibujarse la transformación Constitucional con ataques ciertos a la teoría política clásica, cuando los diputados jacobinos reclamaban la inclusión de la reforma social en la propia Constitución Política, de tal suerte se propició la formulación del artículo 123, cuya dialéctica vibra en las palabras de los Diputados Constituyentes y en sus conceptos. (20)

Heriberto Jara, Francisco Mújica, Héctor Victoria, Froylán Manjañez, Carlos L. Gracidas, Alfonso Cravioto, José Natividad Macías, (20) Trueba Urbina. Ob. cit. págs. 36 y sigs.

y otros más son hombres que se ligan permanentemente a la lucha de la clase obrera teniendo por finalidad la conquista de derechos así como la reivindicación de la clase trabajadora, propugnando por la transformación de injustas estructuras económicas y sociales. Así nació el Derecho Social del Trabajo, que no sólo es proteccionista sino eminentemente reivindicador de la clase trabajadora y este nuevo derecho social se encuentra consagrado en normas fundamentales de la más altas jerarquía.

Afirma el Maestro Trueba Urbina que nuestras normas Constitucionales del Trabajo, sustantivas y procesales no son simplemente normas proteccionista y equilibradoras, sino que se encuentran en función de la socialización del derecho, por lo tanto no son estatutos reguladores entre las dos clases sociales en pugna sino que tienen por finalidad imponer la justicia social, reivindicando los derechos del proletariado a efecto de que se recupere con los bienes de la producción lo que justamente le corresponde por la explotación secular del trabajo humano desde la colonia a nuestros días. (21)

Se ha definido al derecho social como el "Conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con otras clases sociales dentro de un orden justo". Esta definición dada por el maestro Mendieta y Núñez siguiendo la influencia del (21) Trueba Urbina, Alberto. Obra citada. pág. 147

ilustre jurista Gustavo Radbruch quien contempla al Derecho Social como un derecho igualador, nivelador y proteccionista de los trabajadores -- o de los económicamente débiles, integrado por el derecho obrero y el derecho económico. (22)

El tratadista Mario de la Cueva influenciado también por la teoría de Radbruch en cuanto al Derecho Social como proteccionista, tutelar del débil, igualitario y nivelador del mismo y como parte de éste, el derecho obrero y el derecho económico. Considera que la Constitución alemana de Weimar de 1919 es la obra más importante de la primera guerra mundial porque en ella se plasmaron los ideales de una democracia social y muchos de los anhelos de los trabajadores. (23)

Héctor Fix Zamudio también, con apego a las ideas de Radbruch propone la siguiente definición:

"El Derecho Social es el conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y privado, como un tercer sector o sea una tercera dimensión que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista, de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario. (24)

(22) Mendieta y Núñez. El Derecho Social. pág. 66

(23) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. pág. 45.

(24) Fix Zamudio Héctor. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social, pág. 507.

Estas ideas tienen su fuente en la Constitución Mexicana - del 5 de febrero de 1917, en la Constitución Alemana de Weimar del 31 - de julio de 1919 y en las ideas del eminente jurista Gustavo Racbruch.

El ilustre maestro Alberto Trueba Urbina define al Derecho Social de la Siguiente manera:

"El Derecho Social es el conjunto de principios, institu-- ciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y rei-- vindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

La anterior definición tiene su fundamento exclusivamente en la Constitución de Weimar. Nuestra Constitución fue la primera en el mundo en consignar un derecho social positivo, no sólo para proteger a los económicamente débiles, sino para proteger y reivindicar también a los campesinos en su artículo 27, devolviéndoles la tierra que les pertenecía, y a los trabajadores en el artículo 123 de la propia Constitución, para devolverles la plusvalía proveniente de la explotación secular del trabajo humano, entregándoles a cambio los bienes de la producción; todo lo cual conduce a la socialización de la tierra, del capital del trabajo y consiguientemente del pensamiento y de la vida misma. (25)

Como antes mencionamos los derechos reivindicadores fundamentales que consagra el artículo 123 de nuestra Constitución y que ---
(25) Trueba Urbina, Alberto. Obra citada. pág. 153.

constituyen la base y el fundamento de la Teoría Integral son:

- A).- Asociación Profesional.
- B).- Derecho de Huelga.
- C).- Participación en las Utilidades de las Empresas.

En primer término la Asociación Profesional, que sienta -- las bases para la eficaz integración de los trabajadores que debidamente organizados y con base en la solidaridad y en la unidad se enfrenta como clase al poder económico, a la clase capitalista.

El Derecho a la Asociación Profesional se encuentra con--- signado en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución y que a la letra dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindícatos, asociaciones profesionales, etc."

La fracción del precepto que se comenta consigna expresa-- mente el principio de unión para la defensa de los intereses tanto de - los obreros como de la clase capitalista.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta en sus artículos 354 y siguientes la libertad de coalición tanto de trabajadores y de patrones.

La Ley define a la coalición como el acuerdo temporal de - un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. El comentario que hace el Maestro Trueba Urbina sobre el particular es en el sentido de que:

"La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las -- clases sociales. Y recordando a Paul Pic. "La coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra".

La ley define al sindicato en su artículo 356 como:

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

El segundo derecho reivindicador que sienta las bases de - la "Teoría Integral" es el Derecho de Huelga que se encuentra consigna- do en la fracción XVII del artículo 123, que expresa:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros".

La Nueva Ley Federal del Trabajo ha definido la huelga co

mo:

"La suspensión temporal del trabajo, llevado a cabo por -- una coalición de trabajadores".

El comentario que hace el Maestro Trueba es el siguiente:- La huelga no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través -- del mismo puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socializa ción de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supre- sión del régimen de explotación del hombre. (26)

Además como la huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio le permite alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestacio nes y salarios y en el porvenir sus reivindicaciones.

Por otra parte podemos mencionar que las huelgas tienen -- por objetivo principal lo siguiente:

1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

11.- Obtener del patrón o patrones la celebración del con- trato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar su período- (26) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 367.

de vigencia.

III.- Obtener de los patronos el contrato ley y exigir su revisión al terminar su período de vigencia.

IV.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

V.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Los objetivos de la huelga son los mismos, que consignaba el artículo 260 de la ley anterior con excepción de la fracción V, que establece como nuevo objeto de la huelga el de exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades que es otro de los derechos reivindicatorios de la clase trabajadora.

El tercer derecho social que es la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, tiende a compensar, así sea en mínima parte la plusvalía del trabajo humano, o sea aquel trabajo que no fue justamente remunerado y que queda en poder del patrón.

En los términos en que originalmente fueron concebidas por el Constituyente de 1917, éste fue un derecho esencialmente clasista, esto es reivindicatorio de la clase trabajadora, al reglamentarse en la

fracción 1X del apartado A del Artículo 123 Constitucional.

Bajo el régimen de gobierno del Presidente Adolfo López Mateos, se dejó a una comisión la facultad de fijar mínimos de participación en las utilidades, por lo tanto, se restó a este derecho la posibilidad de convertirse con mayor eficacia en instrumento de lucha de la clase trabajadora.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo se han consignado modalidades con el objeto de hacer más efectivo este reparto, el artículo 120 que la ley señala.

Artículo 120.- "El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que le corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del impuesto sobre la renta".

Por otra parte la fracción 1 del artículo 121, consigna el Derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, además consigna la obligación del patrón de entregar una copia de la declaración con sus anexos correspondientes.

b).- Falta de Ejercicio de los Derechos Reivindicatorios.

La Nueva Ley Federal del Trabajo del 1^a de mayo de 1970 -- ha consignado considerables avances con respecto a la anterior y por en de al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de -- Crédito, sin embargo continúan los empleados bancarios sin ejercer los derechos reivindicadores fundamentales y que son comunes a todo trabaja dor, al menos dos que son la esencia misma de nuestro derechl. de traba jo.

Asociación Profesional y el Derecho de Huelga.

Con el ejercicio de estos derechos reivindicadores de la - clase trabajadora no supone que el empleado bancario no tenga la facultad de ejercitar esos derechos en virtud de que la vigente ley laboral abrogó en todas sus partes a la ley de 1931 y por ende a todos los re-- glamentos complementarios, por lo que dió fin a una reglamentación in-- constitucional, ya que el reglamento de trabajo de los empleados banca rios prohibía el sagrado derecho de la clase trabajadora a la asocia-- ción profesional, también el artículo 237 de la derogada ley menciona-- ba:

"No puede formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse o sujete a reglamentos especiales".

El artículo 19 del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito dispuso.

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

El derecho a la Sindicalización; este derecho significa -- unidad de acción, defensa de intereses e implantación de normas y medidas que eviten la explotación del empleado bancario; la sindicalización está vedada para este tipo de trabajadores, no porque lo exprese así la vigente ley, sino por el temor a la represión que puede ejercer el patrón, que en la mayoría de los casos se hace efectiva la terminación de los contratos individuales de trabajo, otra de las causas es la ignorancia o querer ignorar el ejercicio de sus derechos, otra situación desalentadora para el ejercicio de sus derechos, otra situación desalentadora para el ejercicio de este derecho reivindicador por parte de los empleados bancario son las medidas que pueda ejercer el Estado en contra de la formación de un Sindicato de Empleados Bancarios.

Con lo anterior se ha tratado de mostrar que los trabajadores bancarios nunca han ejercido los derechos de Asociación Profesional y Huelga que son los derechos reivindicatorios fundamentales de la cla-

se trabajadora y que se encuentran expresamente consignados en el artículo 123 de la Constitución Política del País.

El único derecho reivindicatorio que ha sido ejercido por los empleados bancarios es el que se refiere a la participación en las utilidades, en virtud de que; tanto la Secretaría de Hacienda y Crédito Público así como la Comisión Nacional Bancaria ejercen sobre las Instituciones de Crédito del País un estricto control de sus estados financieros y por ende, del pago del impuesto correspondiente. Al ejercicio de este derecho por parte del empleado bancario compensa en mínima parte la plusvalía del trabajo humano, o sea la jornada que no fue justamente remunerada con el salario.

CAPITULO TERCERO.

**NUEVOS DERECHOS QUE ENGENDRA LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.**

1.- Breve Análisis a la Ley.

NUEVOS DERECHOS QUE ENGENDRA LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- BREVE ANALISIS A LA LEY.

En los párrafos siguientes, se dará a conocer los principales cambios que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1^a de mayo de 1970, ha creado en favor de la clase trabajadora nuevos derechos laborales que no existían en la anterior. Esta Nueva Ley se encuentra dividida en 16 títulos y 890 artículos.

El primer Título, fija los principios generales para la interpretación y el campo de aplicación de la Ley. Se indica que el Trabajo es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio porque se trata de la energía humana de trabajo, y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico y decoroso para el trabajador y su familia.

El artículo 7, señala que en toda empresa, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de Técnicos y Profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores-

extranjeros en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad, con la salvedad que el patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Esta norma no es aplicable a los Directores, Administrativos y Gerentes Generales.

Los artículos 8 y 9 contienen los conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza de reglamentación especial. Si bien es cierto que estos trabajadores denominados de cuello alto, no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas.

En cuanto a la naturaleza de los trabajadores de confianza debe hacerse esta clasificación: 1.- Altos Empleados: Gerentes, Directores Administradores y representantes; y 2.- Los propiamente hablando trabajadores de confianza, en razón de sus funciones. Esto es, para que tengan este carácter se requiere que ejerzan actividades generales de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyos casos no son trabajadores de confianza los que presten estos servicios.

Trabajador de confianza, es aquel que realiza labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carác-

ter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón de la empresa.

El artículo 10.- Define el concepto de patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Los artículos 12 a 15, se refieren a intermediarios. Serán considerados intermediarios, las personas que contraten a otra u otras que presten servicios a un patrón, si no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios, se observarán las normas siguientes:

Las Empresas beneficiarias serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores y los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

El Título segundo se refiere a las relaciones individuales

de trabajo.

La Ley define a la Relación de Trabajo, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Las renunciaciones que los trabajadores hagan de los salarios - devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que derivan de los servicios prestados, serán nulas.

Dentro de este título segundo, se encuentra el capítulo relativo a la Duración de las Relaciones de Trabajo y a la clasificación de los contratos de trabajo, tomando en consideración la duración de los mismos. El artículo 37 señala concretamente los únicos casos en que pueden celebrarse contratos por tiempo determinado, fijando los siguientes principios:

1ª) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

2ª) Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y

3ª) En los más casos que prevé la Ley:

Los Capítulos III, IV y V, del título que se comenta se refiere respectivamente de la Suspensión, Rescisión y Terminación de las relaciones de Trabajo. En estos capítulos se conservaron en términos generales, los lineamientos de la ley de 1931, señalándose únicamente en la Fracción I del Artículo 49, que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar, mediante el pago de las indemnizaciones que señala la propia Ley (iguales a las de la Ley de 1931), cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad de un año.

El comentario que hace el Maestro Trueba es el siguiente:

La disposición anterior es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación; de manera que el patrón deberá comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente y en caso de que declare eximido al patrón de reinstalar al trabajador, lo deberá condenar a pagar las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de esta Ley, entre cuyas indemnizaciones quedan incluidas los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo.

El título tercero de la Ley, "Condiciones de Trabajo", contiene las normas que se relacionan con las condiciones generales de trabajo, por lo tanto, las que determinan la jornada y sus limitaciones, -

los días de descanso, las vacaciones, las reglas sobre el salario y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Las condiciones de trabajo en ninguno de los casos podrán ser inferiores a las reconocidas por la Ley. Las condiciones de trabajo para cada trabajador deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios que se presten; deben ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias, cualquiera que sea el motivo con que se las pretenda justificar (Raza, Nacionalidad, Sexo, Edad, Credo Religioso o Doctrina Política). También, se señala que, los trabajadores podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador, cuando sea -- excesiva la jornada de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen. Conforme a la Ley Jornada de Trabajo, es el --- tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. La Jornada continua de trabajo deberá interrumpirse para conceder un reposo al trabajador de media hora por lo menos. Artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo. Durante la jornada continua de -- trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Tiempo extraordinario, en los casos de prolongación de la jornada más allá de los límites permitidos por la Ley, es decir, nueve horas semanales de tiempo extraordinario, el patrón deberá cubrir al -- trabajador un 200% más del salario que corresponda a las horas de la -- jornada.

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pagado a razón de salario triple conforme al artículo 68; en tanto que las nueve primeras horas extras, le serán cubiertas a razón de salario doble, según disposiciones del artículo 67, independientemente de las sanciones que se le impongan al patrón por violar este precepto. También se relaciona con la prohibición de servicios extraordinarios para mujeres y menores, en los términos de los artículos 169 y 178 de la Ley.

Generalmente los Bancos no hacen efectivo el tiempo extraordinario a sus trabajadores en virtud de que se tiene la idea de que es un trabajo de responsabilidad.

Por lo que se refiere a los días de descanso se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo y los trabajadores que presten servicio ese día, tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de Trabajo. Este artículo entró en vigor el 1º de julio de 1970.

Se introduce una disposición que favorece a los trabajadores que por necesidad o conveniencia de las empresas tienen que laborar los domingos, ya sea en jornada ordinaria, extraordinaria o en sus días de descanso; se les aumenta en un 25% el salario de dicho día como prima, independientemente de lo preceptuado por los artículos 69 y 73. Esta obligación patronal tiene vigencia a partir del 1º de Julio de 1970,

por disposición del artículo 1^a. transitorio, de la ley.

Tratándose de trabajadores deportistas, profesionales, no se aplica esta prima del 25% según lo estatuido por el artículo 300, -- fracción 11 de esta misma ley.

Artículo 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en días de descanso y si se quebranta esta disposición, -- el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le -- corresponda por el descanso, un salario doble, por el servicio prestado.

Al establecer el legislador los días de descanso obligatorio, lo hizo con el fin de que el trabajador pueda participar en las -- conmemoraciones de esos días, así como cumplir con determinadas obligaciones sociales o políticas, debiendo percibir su salario integro. Se -- aumentan como días de descanso obligatorio: El 1^a de enero y el 5 de -- febrero. La ley agregó como días de descanso obligatorio, el 1^a de enero y el 5 de febrero.

Prima de vacaciones.

La ley dispone que los trabajadores tendrán que disfrutar -- en forma continua 6 días de vacaciones, por lo menos.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante la período de vacaciones. (En vigor 1^a de septiembre de 1970). El reglamento de Trabajo de los empleados bancarios fijó como prima de vacaciones el 50% por tal concepto.

Después del cuarto año de servicios, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, y si la relación de trabajo termina antes que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

La Ley define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Derecho de Aguinaldo.

Se establece la obligación para el patrón de pagar un aguinaldo anual antes del 20 de diciembre de cada año, equivalente a 15 --

días de salario, por lo menos (en vigor el 1º de julio de 1970). Aunque ya era una costumbre laboral el que muchas empresas le dieran a sus trabajadores un aguinaldo a fin de año, la Nueva Ley en su artículo 87 establece de manera definitiva como derecho de los trabajadores a percibir un aguinaldo anual, en los términos ya mencionados. Por otra parte los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que se les pague el aguinaldo en proporción al tiempo trabajado.

En los casos de indemnización y tratándose de salario variable, se tomará como salario para estos efectos, el promedio obtenido en los últimos 30 días.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos que fija el artículo 110 de la Ley.

En materia de Participación de Utilidades, se establece:

Que es uno de los derechos reivindicatorios, fundamentales, porque esta prestación, devuelve a la clase trabajadora, parte de lo que el patrón le ha quitado en la producción económica.

1ª) A efecto de que los trabajadores puedan formular las objeciones que juzguen convenientes a la declaración que presente el pa

trón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, aquel deberá entregarles dentro de un término de 10 días, copia de la declaración. Los -- anexos quedarán a disposición de los trabajadores por 30 días en las -- oficinas de la empresa. (No hay obligación de entregar los anexos).

2ª) Se reduce el término en el que las empresas quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: Las de nueva crea--- ción a 1 año; las de nueva creación dedicadas a la elaboración de un nue vo producto a 2 años.

3ª) Los trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que percibe es mayor del -- que corresponde al trabajador de planta de más alto salario dentro de -- la empresa, se considerará este salario, aumentando en un 20%, como salario máximo para estos efectos.

4ª) El monto de la participación de los trabajadores al -- servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario.

5ª) Se establece como objeto de la huelga, el exigir el -- cumplimiento de las disposiciones legales sobre Participación de Utilidades.

Como nuevas "Obligaciones de los Patrones", la ley señala:

a) La obligación de mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, en los establecimientos cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

b) Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el Patrón. Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberá sostener tres becarios en las condiciones señaladas.

c) Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los Sindicatos o trabajadores.

d) Contribuir al fomento de las Actividades Culturales y del Deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Derecho Habitacional.

Los artículos 136 al 153, se refieren a la obligación de los patrones, a proporcionar habitaciones a sus trabajadores. Tienen esta obligación.

1).- Las empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase, situadas fuera de las poblaciones.

2.- Las mismas empresas antes mencionadas, situadas dentro de las poblaciones cuando ocupen un número de trabajadores mayor de cien.

La Ley determina cuáles trabajadores tendrán derecho a que se les proporcione habitación y el orden que debe seguirse para entregar a los trabajadores las habitaciones, a medida que se construyan.

La Ley señala igualmente la forma en que deberá cumplirse con la obligación y establece que los trabajadores deberán hacer saber a la empresa, su deseo de que se les proporcionen habitaciones. Los Sindicatos y las empresas dentro del término de tres años contados a partir de la fecha en que entre en vigor la Ley, o desde el día siguiente a la terminación del primer año de funcionamiento, si se trata de empresas de nueva creación, establecerá en convenios las modalidades para el cumplimiento de la obligación a que se refiere el capítulo.

El artículo 145 fija los requisitos que deberán contener -

los convenios, señalando principalmente:

1.- Si las habitaciones construídas serán propiedad de la empresa, la que las dará en arrendamiento, podrá cobrar hasta el seis por ciento anual del valor catastral de las habitaciones por concepto de renta.

2.- Si las habitaciones se construyen para que sean adquiridas por los trabajadores.

a).- La aportación de las empresas para la construcción de las habitaciones.

b).- La forma de financiamiento para completar el costo de la construcción, el que deberá ser pagado por los trabajadores.

Para el caso de que los trabajadores reciban las habitaciones en arrendamiento, tendrán entre otras obligaciones la de desocupar la habitación a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días, tendrán prohibido usar la habitación para fines distintos de los señalados en el capítulo y subarrendar las habitaciones.

Los trabajadores tendrán derecho, entre tanto se les entregan las habitaciones, a percibir una compensación mensual, la que se fi

jará en los convenios a que se ha hecho referencia, faltando esta disposición, la compensación se fijará tomando en consideración el tipo de habitaciones que deberá proporcionar la empresa y la diferencia entre la renta que podría cobrar y la que tengan que pagar los trabajadores -- por una habitación de condiciones semejantes.

En el Capítulo IV denominado Derechos de Preferencia, Antiquedad y Ascensos, se reconoce la legitimidad de la Cláusula de Admisión en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del Sindicato titular o administrador del Contrato Colectivo o del Contrato-ley. Pero aún cuando esta cláusula no exista, se impone al patrón la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. En el artículo 157 se establece que el incumplimiento de las obligaciones antes señaladas, da derecho, al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario más salarios vencidos.

La Ley toma como base para los ascensos, la antigüedad, pero si la empresa cumple con la obligación impuesta en la fracción XV del artículo 132, (cursos de Capacitación, el trabajador al que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos para desempeñarlo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso, regresando a su puesto y será llamado el que le siga en antigüedad.

La Ley establece que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, en caso contrario se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que derivan de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión deja sin efecto la disposición anterior.

Derecho a la Prima de Antigüedad.

Los trabajadores de planta que hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos y que se separen voluntariamente de su empleo tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las reglas que a continuación se señalan:

1) La Prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicio.

2) Para determinar el monto del salario, se sujetará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

3) La Prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido 15 años de servicios, asimismo se pagará a los que se separen por causa --

justificada, y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación del despido.

4) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la Prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la propia Ley (viuda, hijos, ascendientes y las personas que dependan económicamente del trabajador). La Ley señala las reglas que deben seguirse para el pago de la Prima de antigüedad para evitar, que en un momento determinado, la empresa se vea obligada a cubrirla a un número de trabajadores.

El artículo 5º transitorio dice textualmente: "Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, a los -- trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la -- fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

1.- Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de -- diez años que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año -- siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley tendrán derecho a -- que se les paguen doce días de salario.

11.- Los que tengan una antigüedad mayor de diez menor de -- veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los -- dos años siguientes a la fecha a que se refiere la Fracción anterior, --

tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario.

111.- Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años - que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario.

IV.- Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 162, y

V.- Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley".

Derecho de Invención.

En materia de invenciones de los trabajadores, la Ley establece las reglas que se deben seguir. El inventor tiene derecho a que - su nombre figure como el autor de las invenciones; que cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación por cuenta de la empresa, - la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la paten-

te corresponderá al patrón, pero el inventor independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón, no guarden proporción con el salario percibido por el inventor.

En cualquiera otra invención, corresponderá en propiedad a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

El título Quinto se refiere.

El trabajo de las mujeres y de los menores, el cual se reglamenta con mayor precisión. Se fijan cuáles son las labores prohibidas para el trabajo de las mujeres, se determinan las labores peligrosas o insalubres y se precisa que estas disposiciones, no se aplican a las mujeres que desempeñan cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos o cuando se hayan adoptado las medidas preventivas necesarias para la protección de la salud.

El título Sexto se refiere a los trabajos especiales.

Al derogarse la Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931 por disposición expresa del artículo 2º transitorio de la Nueva Ley, no sólo quedaron derogados los preceptos de aquella, sino también los reglamentos expedidos, en cumplimiento de disposiciones complementarias de la misma, 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. Por lo tanto estimo que el trabajo de los empleados bancarios, debió ser objeto de regulación especial dentro de este capítulo, con todos los derechos y prerrogativas que se consigna en la Ley, ésto en beneficio no sólo de los trabajadores sino de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores que desempeñan.

Al referirse la Ley a los trabajadores de confianza, cambió el término de "empleados de confianza", sin lugar a duda para dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en este capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en la Ley.

El artículo 183 señala con toda precisión que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos que estén formados por los trabajadores en general, lo que no implica que no puedan organizar Sindicatos Especiales. Este artículo señala también que -

los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de -- huelga.

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

El artículo 285 señala que "los agentes de comercio, de se guros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en opera ciones aisladas".

El artículo 290 dispone que los agentes de comercio no po drán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su - consentimiento. Además en el artículo siguiente, se establece que es -- causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, la disminu--- ción importante y reiterada del volumen de las operaciones. salvo que - concurran circunstancias justificativas.

La Ley contiene un capítulo dedicado a deportistas profe-- sionales. Estas normas se aplican a los jugadores de futbol, beisbol, -

frontón, box, luchadores y otros semejantes. Este capítulo también contiene las normas para determinar la duración de las relaciones de trabajo y el pago de salarios. Señala que los deportistas profesionales no podrán ser trasladados a otra empresa o club, sin su consentimiento y que cuando se efectúan dichos trasposos, la prima que con ese motivo se cobra al club adquirente, debe darse a conocer al trabajador, el cual tendrá derecho a una parte proporcional de ella. La Ley incluyó en un capítulo especial a los trabajadores actores. Los trabajadores que quedan comprendidos dentro de este capítulo, tendrán derecho a los beneficios generales de la Ley y a los especiales de este capítulo.

También dentro de este título de trabajos especiales, encontramos el capítulo relativo a trabajo a domicilio, señalándose en este capítulo los elementos de la relación jurídica, los requisitos que deberán satisfacer los patrones para dar trabajo a domicilio, la obligación de fijar los salarios mínimos profesionales en los diferentes trabajos a domicilio y de los empresarios. Además, como una novedad la Ley señala una vigilancia especial para este tipo de trabajo que deberá ser realizada por los inspectores del trabajo.

Por lo que se refiere a trabajadores domésticos, se hacen pocas modificaciones a las normas de 1931, entre las que señalan la substitución del término de "doméstico" por la de "trabajadores domésticos" y como consecuencia de esta modificación de términos, la Ley trata de equiparar a estos trabajadores con cualquier otro.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Dentro del capítulo relativo a trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, se fija que las propinas son parte del salario y que los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas. El artículo 347 señala que si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre los consumos las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

El título Séptimo.

En materia de Relaciones Colectivas de Trabajo, la Ley señala la libertad de coalición, razón por la cual el artículo 355 en armonía con el 123 Constitucional, reconoce expresamente la libertad de coalición de trabajadores y patrones, a la que define, como el acuerdo-temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

El capítulo 11 se refiere a los Sindicatos, que es el primer Derecho Reivindicador de la clase trabajadora Artículo 356. La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derecho patrimoniales, entre estos el de la propiedad.

Por lo que se refiere al reglamento interior de trabajo, - la Ley dice que éste es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. Agregando, que no son materia del Reglamento las normas de orden administrativo y técnico que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos. El reglamento deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores.

Artículo 386.- Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Comentario: "El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones - empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo - no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre - laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección - de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical - obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer-

ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo, Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la -- tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia".

Para la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, se establece que tanto los Sindicatos, como los patronos, podrán -- solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los Contratos-Ley, señalando que se deberán ajustar a lo dispuesto -- por los artículos 398 (revisión del Contrato-Ley) y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

El título octavo que reglamenta la huelga definiéndola en su artículo 440, en los siguientes términos:

Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Comentario: La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

El artículo 450 señala los objetos de la huelga en seis --
fracciones:

1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

11.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo 111 del título séptimo;

111.- Obtener de los patronos la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del título séptimo.

1V.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales so
bre participación de utilidades; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los-enumerados en las fracciones anteriores.

Para determinar la mayoría de trabajadores, la Ley establece fundamentalmente las normas siguientes: No serán tomados en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

El Título noveno "De los Riesgos de Trabajo", contiene algunas modificaciones pero como corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social el cumplimiento de estas obligaciones, cuando la empresa ha inscrito a sus trabajadores, no se hace especial mención a excepción -- del Artículo 504 que fija la obligación para la empresa, en caso de no estar inscritas en el Seguro Social, de:

1).- Establecer un puesto de socorro para casos de emergencia, dotado con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica de urgencia.

2).- Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente bajo la dirección de un médico cirujano.

3).- Cuando tenga a su servicio más de trescientos trabajadores instalar un hospital con el personal médico y auxiliar necesario.

El título décimo trata sobre la prescripción y establece algunas modificaciones en los plazos señalados en la legislación de 1931; principalmente se aumentó a dos meses el término de la prescripción de las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. 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.

La Ley, al referirse el título once a la inspección del trabajo, establece que ésta es necesaria para la aplicación y vigilancia correcta de las Leyes del Trabajo. Se precisan los deberes y atribuciones de la inspección del trabajo y especialmente, los requisitos que deben cumplirse sus visitas a las empresas y para el levantamiento de las actas correspondientes. Los inspectores, tienen obligación de entregar copia de sus actas a las partes que hayan intervenido.

Los capítulos sexto, octavo y noveno del título once de la Ley, se refiere respectivamente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisiones Regionales de los salarios mínimos, procedimientos ante las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos y de la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa.

Con lo anterior quise hacer una breve reseña sobre los nue
vos derechos que engendra la misma Ley Federal del Trabajo, y los cuales
son aplicables a todos los trabajadores bancarios.

CAPITULO CUARTO.

EL SINDICATO COMO UN DERECHO REIVINDICADOR DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

- 1.- El Sindicalismo en Francia, Inglaterra,
México.
- 2.- Concepto y Naturaleza de la Asociación
Profesional.
- 3.- La Clasificación de los Sindicatos.
- 4.- Cración de un Sindicato Bancario.

EL SINDICATO COMO UN DERECHO REIVINDICADOR DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

El término Asociación Profesional se ha empleado desde el siglo pasado para señalar la aspiración de los trabajadores a lograr la unidad entre ellos y tal vez porque las uniones obreras no son sino asociaciones especiales.

La Asociación Profesional de nuestros días es el resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno contemporáneo entre los hombres que trabajan. El organismo a que da lugar recibe el nombre de Sindicato, término usado por primera vez en 1863 por Tolain y en 1866 por una Asociación de trabajadores dedicados a la confección de zapatos.

El tratadista Jesús Castorena menciona cuáles son las modalidades que hacen peculiar el fenómeno de la asociación profesional contemporánea señalando entre otras las siguientes:

1.- El principio capitalista "dinero-mercancía-dinero" dota o da a las empresas un sentido estrictamente patromonial, de tal manera que el trabajo es entendido por el empresario y por la organización como una mercancía, a la que hay que adquirir al menor costo.

2.- La ejecución del trabajo en común, tiene por consecuencia concentrar grandes masas de trabajadores.

3.- El mecanismo, que hace innecesaria en la generalidad de los casos la preparación técnica de los trabajadores.

4.- Las relaciones cada día más estrechas entre las actividades económicas, en las economías locales, regionales e internacionales que da lugar a la vinculación entre patrones y entre trabajadores produciendo la constitución de Federaciones y Confederaciones de unas y ---- otras.

5.- El desarrollo de la asociación profesional en un ambiente polémico y de onda crítica; revisión de los principios de la economía y del Estado, negación de los valores morales y culturales decisión de implantar nuevas fórmulas y nuevas estructuras.

6.- La homogeneidad cada día mayor de los trabajadores entre sí, que permite un entendimiento fácil entre todos ellos.

7.- La propensión a sumar contingentes cada vez mayores o sea, el número, la cuantía, por sobre la profesión.

8.- La posición de futuro, de transformación social y política, apoyada en las doctrinas económicas de izquierda; el comunismo, el socialismo, el anarquismo, etc. Y la decisión de perfeccionar la organización sindical para constituirla en la base de una nueva estructura social, económica y política.

De estas tendencias del Sindicalismo, la enunciada en primer término y que fue la inicial; arrancar de la clase patronal los derechos humanos elementales y hacer que el estado los sancionara a través de sus leyes, constituyó el origen del fenómeno. (1)

A continuación haremos un breve examen de los antecedentes de la asociación profesional en los países europeos de mayor movimiento obrero.

1.- EL SINDICALISMO EN FRANCIA, INGLATERRA, MEXICO.

Inglaterra:

Durante el período que transcurrió entre la sucesión al trono de Jorge III y de su hijo Guillermo IV, ocurrió un cambio trascendental para la vida de Inglaterra.

Grandes extensiones de terreno que durante siglos fueron utilizados para el cultivo y el pastizaje de animales, de pronto fueron cercados y destinados a usos industriales y así las tranquilas aldeas se convirtieron en populosas ciudades y con el florecimiento de la industria las redes de comunicación se fueron ampliando.

Todo esto trajo como consecuencia la iniciación del movimiento sindicalista, el cual surgió con el objeto de resolver las dificultades.

(1) Castorena Jesús. Manual de Derecho Obrero. pág. 223 y sig.

rencias originadas por las nuevas técnicas de producción.

A partir de este momento los embriones de sindicatos, que no son otra cosa que turbas violentas de rebeldes, reunidas en un momento determinado con motivo de una huelga y que van tomando un matiz muy definido, convirtiéndose en importantes fuerzas las cuales son desconocidas por el Estado.

En los principios del siglo XIX, se crean en Inglaterra -- las primeras uniones gremiales. Con la desaparición de la industria doméstica substituida por la producción fabril, se origina un cambio radical en la vida social y política, evitándose consecuentemente que las familias pudieran trabajar y vivir bajo un mismo techo.

Hasta entonces el adiestramiento industrial y la ocupación de mano de obra se regulaba por un código fijado por el Estado, que impo nía a los magistrados locales la obligación de establecer salarios. Sin embargo y con la expansión de la industria este ordenamiento se volvió -- inoperante quedando los obreros jurídicamente sin protección y a merced de los patrones.

Los grandes abusos cometidos en contra de los obreros y -- viéndose estos cada vez con mayores necesidades provocó que los trabajadores se unieran con un profundo sentimiento de solidaridad, dando ori gen al movimiento sindical.

En 1830, el patrón progresista de Lankaschire, Roberto Owen. fracasó en sus planes para formar una corporación de constructores, que tomaría a su cargo todo el trabajo de construcción del país, -- posteriormente en el año de 1833 el mismo Owen, considerado como el fundador del cooperativismo, organizó la "Grant National Consolidated Trade Unión", la cual acogió a trabajadores de diferentes lugares de Inglaterra.

Se dice que esta organización creció con gran rapidez, sumándose a ella más de un millón de obreros, dichos obreros desempeñaban muy diversas actividades, desde empleados de comercio hasta deshollinadores.

Esta organización manifestó su intención de realizar una huelga nacional y esto despertó una reacción opositoria, por lo que, a sus principales miembros dirigentes se les abrió un proceso en su contra. Posteriormente surgió otro movimiento llamado "Charles Movement", el cual tenía por principales propósitos el de realizar reformas sociales por medio de la acción política. Este movimiento con un gran sentimiento idealista se derrumbó al surgir una serie de conflictos personales, producto de los distintos ideales de sus integrantes.

No obstante, el germen de la acción sindical va había cundido por todo el país y al volver a iniciarse las actividades de los sindicatos sus objetivos fueron más concisos, más prácticos y sus procedi--

mientos más eficaces.

En el año de 1851 se fundó en Inglaterra la "Amha Mated So
ciety of Engincers", esta organización se extendió por toda la nación y
tenía un sistema de organización centralizado, en cuanto a autoridad que
funcionaba por medio de comités de Distrito. Con el advenimiento y desa-
rrollo del ferrocarril y del telégrafo crecieron las actividades de esta
organización sindical a igual que la de otros sindicatos. De esta forma-
en vez de conflictos aislados con patrones individuales, la acción sindi
cal tomó grandes proporciones, en virtud de que los sindicatos fueron ca
paces de no sólo unir a los distritos, sino que formaron frentes unidos-
con otros sindicatos.

Al percatarse el gobierno del poderoso crecimiento de los-
sindicatos se alarmó en tal forma que en 1867, nombró una comisión real-
cuyo objetivo principal era el de investigar sus métodos de organización
resultando de esto que en 1871 su existencia como organismos fueron reco-
nocidos y definieron por el acta del parlamento dando origen por primera
vez a los convenios colectivos, los cuales fueron sancionados y legaliza-
dos por el Estado. Alarmada la clase patronal por la nueva situación sin
dical de los obreros, pensaron que el gobierno había ido demasiado le-
jos, al reconocer los derechos de los sindicatos y además de que esta si
tuación no convenía en lo más mínimo a sus intereses de lucha pues se re
ducía la explotación de la clase obrera.

A partir de la creación del Independent Labory Party, In--
glés en 1893 el fortalecimiento del sindicalismo se hizo más patente, -
logrando hasta 1906 la promulgación por el Estado de la Ley "Trade Dispu
tes Act", y la Ley "Work Men Compensation Act", el mismo año, con lo ---
cual aseguraron la estabilidad jurídica de los sindicatos y de los conve
nios colectivos de condiciones de trabajo. La Ley del 17 de mayo de 1913
o sea la Trade Unions Act, permitió establecer en las reglas de las men-
cionadas uniones no sólo los objetivos laborales y económicos propios de
la acción sindical, sino incluso los políticos, pues las autoriza a dar-
apoyo al Partido Laborista, con la única condición que tal apoyo fuera -
aprobado en escrutinio secreto por la mayoría de los obreros inscritos,-
y a los que fueron contrarios se les dispensara de aportar la correspon-
diente contribución económica.

Hacia el año de 1917 la Trade Amal Gamation Act, permitió-
la concentración sindical, o sea, las funciones de la Trade Unions, lo -
que originó la foramción de grandes organismos sindicales.

En las postrimerías de la Primera Guerra Mundial se produ-
ce una crisis económica lo que trae por consecuencia la desocupación y -
la pérdida de muchas ventajas de bienestar social logradas en el período
de la guerra y de la pre-guerra.

En 1927 una ley aprobada por el parlamento declara que la-
huelga por solidaridad o simpatía es ilegal, condenando a los transgresos

res a fuertes sanciones económicas y detenciones hasta de dos años. Esta ley antihuelguista fue derogada en 1946, por otra que hasta la fecha permite la huelga por las causas indicadas.

La organización sindical en Francia:

Los movimientos sociales de este país siempre han orientado al mundo para hacer valer los derechos del hombre. La revolución que tuvo lugar en el año de 1879 tuvo por objeto quitar del poder a los Radicales estableciendo la burguesía en Francia, la que siempre ha aprovechado los grandes movimientos sociales para controlar el poder. Desde la -- restauración de los borbones a la caída de Napoleón. Francia siempre fue un verdadero volcán y prueba de ello tenemos en los movimientos huelguísticos de los trabajadores de seda de Nylon, en los años de 1831 y 1834, -- habiéndose formado desde 1821, sociedades secretas, que tenían como fin -- la protección de los obreros.

Con las ideas socialistas y la aparición a la luz del mundo del manifiesto comunista de 1848, comprendieron los obreros franceses que su liberación sólo podía lograrse por medio de la lucha. En el año -- de 1848 estalló la revolución que tuvo por características el nacimiento del pequeño burgués, pues los trabajadores perseguían una participación -- más activa en las utilidades, para después buscar mejoras de carácter so -- cial, entre otras la completa libertad de asociación. Los movimientos -- sociales de Francia siempre se han distinguido por su violencia en tanto

que los ingleses han usado medios pacíficos, procurando la solución ---- práctica de los sistemas, después de la guerra con Prusia, cuando Francia reconoce el derecho de asociación profesional, el cual adquiere una estructura especial, pues a Francia le interesa no las conquistas locales sino las de carácter general. Es un sindicalismo revolucionario que se desarrolla rápidamente formándose grandes uniones de obreros que se agrupan en las llamadas bolsas de trabajo y poco tiempo después, aparece la Confederación de Bolsa de Trabajo organizándose más tarde la Confederación General del Trabajo, estableciéndose en pugna con la anterior; -- hasta que en el Congreso de Montpellier se logra la unión de éstas, subsistiendo hasta antes de la guerra la Confederación General de Trabajo.

El Sindicalismo francés se inspira fundamentalmente en las ideas marxistas, pero sin aceptar el colectivismo, por ser el francés de masiado individualista quedando plasmado el pensamiento sindicalista en la Charte De Amiens, cuyos fines son básicamente dos:

1.- La finalidad cotidiana; el sindicalismo persigue la -- coordinación de los esfuerzos obreros, el bienestar de los trabajadores- la obtención de medidas inmediatas tales como la disminución de las horas de trabajo, el aumento de salarios y otras mejoras.

2.- La finalidad futura, que es la emancipación de la cla se trabajadora, por lo tanto es la principal y su máxima expresión del - sindicalismo francés; el medio para obtener la finalidad requerida es la

destrucción del capitalismo, logrando así la transformación o el cambio de estructuras.

En el año de 1901, se promulgó la ley que vino a dar lugar a la libertad de asociación, en la cual se reconocen tres clases de sindicalismo y asociaciones:

- A).- La Non declaree.
- B).- Declaree.
- C).- La Reconocida como de Utilidad Pública.

La Non declaree contaba con más de veinte miembros y no se sujetaba a ninguna formalidad, pero carecía de personalidad jurídica. La Declaree gozaba de personalidad jurídica, teniendo todos los derechos para el mejor cumplimiento de su finalidad; y por último, la reconocida como de utilidad pública que también gozaba de plena personalidad jurídica.

En la ley de 1884, el gobierno francés reconoció la libertad de asociación, sin necesidad de autorización administrativa para la formación de un sindicato, bastando sólo con que éste reuniera determinados requisitos que la ley marcaba.

Promulgada la anterior ley la experiencia demostró la necesidad de corregirla presentándose al Parlamento las modificaciones de los años 1902 y 1903 y posteriormente en el año de 1924 fueron introduci

das las reformas definitivas, que más tarde formaron parte del código de trabajo francés.

El gobierno establecido durante la dominación alemana, promulgó la carta del trabajo en el año de 1941, la que reglamentó la organización social de las profesiones, estableciendo, además las relaciones de trabajo, sobre principios nuevos tratando de suprimir la lucha de clases.

Dicho documento jamás tuvo una aplicación práctica y su importancia es sólo teórica.

Al terminar la segunda guerra mundial y al organizarse el Estado Francés se aprobó, por la Asamblea, la Constitución de 22 de abril de 1948, misma que fue rechazada por el veredicto del pueblo siendo favorable éste y en la que se consigna el siguiente principio: "Todo hombre puede perseguir sus derechos e intereses mediante la acción gremial y puede pertenecer al gremio de su elección. (2)

2.- CONCEPTO Y NATURALEZA DE LA ASOCIACION.

Trataremos de iniciar nuestro estudio partiendo de la época colonial ya que los grupos humanos en nuestro país antes de esta etapa, se incorporaron a la cultura y civilización de los conquistadores.

(2) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 291 y sig. tomo 11.

Los conquistadores impusieron a los vencidos, las leyes de explotación reduciéndolos a la esclavitud. El primer reglamento de trabajo de la Nueva España, lo constituyeron las ordenanzas de Don Hernando en el año de 1524, relativa a vendedores y para el uso que los encomendados podían hacer de los indios y de sus encomiendas. (3)

Posteriormente se dictaron las leyes de Indias con el objeto de establecer relaciones humanas con los indios, y como la corona los consideraba hombres libres estas leyes ordenaban se les cubriera un salario.

No obstante los conquistadores argumentaron que los indios no deseaban tratar con ellos, ni tampoco servirlos aunque se les asignara alguna remuneración, siendo consecuentemente transmitirles las enseñanzas de la religión católica; y de este argumento se valieron, para no pagar en su posición de encomendados, y así esclavizar a los indígenas.

Ya en la época de la colonia la asociación de trabajadores fue materialmente imposible por las condiciones que aún prevalecían en aquel entonces, y en esa época hasta la independencia del país no se observa ningún cambio en las relaciones de los trabajadores, ya durante el Virreinato el trabajador es reducido propiamente a la esclavitud, quedando todos los medios de la producción en unas cuantas manos. Sin embar

(3) Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Hueiga. pág. 5.

go a unos cuantos años antes de la consumación de la Independencia se --
suscitan varios conflictos, como el que menciona el tratadista Chávez --
Orozco respecto a un levantamiento que podría denominarse paro o huelga.
Los obreros del gran estanco de tabacos, allá por el año de 1768, siendo
Virrey de la Nueva España el Sr. Dn. Martín de Mayorca, ante la amenaza--
de un aumento de trabajo o sea un aumento en la jornada, los trabajado--
res suspendieron sus labores y salieron por las calles de la ciudad en --
son de protesta.

Por lo que se ve fue el principio de una protesta o sea --
el derecho de reunión para la defensa laboral.

Después de varios años de sangrientas luchas, en 1814 Don --
José María Morelos, dicta la primera Constitución de nuestro país, la --
cual es expedida el 22 de octubre del mismo año, observándose cierta ---
tendencia en sus ideales al respecto de las garantías del individuo, co-
mo son la libertad de pensamiento, la libertad individual, de comercio,-
etc., sin embargo en esta Constitución no se encuentra ningún precepto --
que se refiera directamente a la libertad de trabajo.

La Constitución de 1824 tampoco dispone que se proteja di-
rectamente a los trabajadores.

En esta época aun cuando ya se había consumado plenamente--
la independencia del país no se había conseguido la libertad sindical ya
que la industria en nuestro país era sumamente incipiente, además de que

la situación en que se encontraban los trabajadores se les impidió el goce de la libertad sindical y por ende la asociación profesional.

Sin embargo como el hombre es un ser eminentemente social la manifestación gregaria aflora en aquella época en función mutualista y precisamente la primera organización mutualista en nuestro país se fundó el 5 de junio de 1853 bajo el nombre de Sociedad Particular de Socorros Mutuos. Es hasta la Constitución Política de 1857 en donde se empieza a hablar sobre el trabajo, manifestándose el principio de la libertad de trabajo en su artículo IV y textualmente decía:

Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto para aprovecharse de sus productos.

El artículo 5º de la referida Constitución mencionada: Que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución por su trabajo y sin pleno consentimiento.

Se ha de observar que en los dos artículos comentados de la Constitución de 1857 sólo se habla de las garantías al trabajo sin considerar la libertad sindical.

No obstante el artículo 9 consagra la libertad de reunión pero con fines políticos, y no consigna la auténtica libertad sindical,-

en tales circunstancias los obreros no tuvieron otro camino y por lo tanto recurrieron al mutualismo como única forma de congregación.

La primera asociación propiamente de tipo profesional fue fundada el 16 de septiembre de 1872, bajo la denominación de "Círculo de obreros", y la cual tuvo por objeto principal la de vigilar los intereses del trabajador y luchar afanosamente por la mejoría de las clases obreras y proletarias. Más tarde en 1874 este Círculo de Obreros llegó a contar entre sus filas con más de ocho mil trabajadores, en su mayoría artesanos de hilados y tejidos.

El 5 de marzo de 1876, se constituyó la Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, que sin tener un plan bien definido consiguió el fortalecimiento del principio de unión entre los trabajadores, constituyéndose después en el año de 1890, la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril y otras organizaciones de trabajadores, que con la Unión Liberal Humanidad, en Cananea y el gran Círculo de Obreros Libres, en Orizaba fueron los dos grandes Organismos batalladores en las huelgas de Cananea y Río Blanco. (4)

Como demostración del gran movimiento obrero en nuestro país y por la importancia que revisten los dos grandes movimientos antes mencionados, a continuación reproduzco la descripción que hace el Maes-

(4) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5g. 351 y sigs.

tro Trueba Urbina en su obra, de los hechos sangrientos ocurridos en Cananea y Río Blanco los cuales fueron duramente reprimidos con exceso de -- crueldad, en virtud de que la organización obrera sindical minaba la solidez del régimen Porfirista, y dió base para el cambio de estructura, -- la cual culminó con la Revolución de 1910.

También las grandes fábricas del Estado son escenario de -- varios brotes de protesta, por lo que la situación que prevalecía en el País provocó poco tiempo después, la sublevación del pueblo en contra -- del régimen.

La Huelga de Cananea.

"En Cananea, región del Estado de Sonora, se organizó la -- Unión Liberal" "HUMANIDAD", por iniciativa de Manuel M. Diésquez, afiliada a la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano que tenía su sede -- en el extranjero en Saint Louis Missouri, Partido inconforme con el régi -- men Porfirista.

La Unión Liberal "HUMANIDAD", a cuya cabeza estaba Esteban B. Calderón, alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula ca -- pitalista que cada día era más desesperante". "La situación en la Mina" -- "OVERSIGHT", propiedad de norteamericanos era realmente insoportable. Ba -- jos salarios y recargo de trabajo de los obreros para aumentar las gananc -- ías de la Empresa. A fin de contrarrestar esta situación se unieron los

miembros de la Unión Liberal, en sesión secreta y como consecuencia de esta reunión se realizó un mitín el 30 de Mayo de 1906.

En la noche del 31 del mismo mes, se declaró la huelga en el instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros. En las primeras horas de la mañana del día 1^a de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. A las 10 de la mañana acudieron los representantes de los huelguistas a las oficinas de la Empresa, en donde se encontraban el apoderado de la misma, presentando un memorándum que fue rechazado".

El abogado de la Empresa, calificó de absurdas la peticiones obreras, en seguida se improvisó un mitín frente a la mina "OVERSIGHT", en el cual los comisionados informaron que la compañía no había --- aceptado sus peticiones. A efecto de invitar a los operarios de la madera de la misma Empresa el contingente partió de la mina con dirección al barrio de "La Mesa". Ahí los trabajadores de este departamento de la Compañía hicieron causa común con los huelguistas, motivando que George Metcalf pretendiera impedir la salida de los obreros y ayudado por su hermano Williams, roció de agua a los manifestantes empapando las banderas que llevaban, entre ellas la insignia de la Patria.

Indignados los huelguistas y al grito "Que salga el primero desgraciado", se acercaron amenazadoramente al edificio, y la respues

ta fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre. Ent---
tonces se inició la lucha, los obreros arrojaban piedras y los hermanos-
Metcalf contestaban con balas entablándose una sangrienta pelea entre --
huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, heridos y muertos
entre los agresores, fue el resultado.

Después del sangriento suceso los obreros enfilaron en di-
rección de la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia pero cuando
se acercaron al Palacio Municipal, una descarga de fusilería sobre ellos
hizo nuevas víctimas: seis personas muertas entre ellas un niño de 11 --
años".

A la llegada del Gobernador se esperaba que éste estuviera
del lado de los obreros pero no fue así. Izabal, Gobernador del Estado -
de Sonora se presentó con las Autoridades locales y cien hombres, los em
pleados extranjeros de la Compañía y 275 soldados norteamericanos al man
do del Coronel Rining, que había sido requerido que cruzara la frontera-
por solicitud del Gobernador de Sonora.

Por otra parte nos encontramos a los 5,300 trabajadores de
las minas de cobre, armados con palos y con algunas pistolas y rifles --
asaltaron los Montepios, agotándoseles poco después el parque quedando -
completamente indefensos. Debido a las amenazas del jefe de armas, Gene-
ral Luis E. Torres, de enviar a los huelguistas a pelear contra la tribu
Yaqui y por otra parte el hambre que se empezaba a sentir, y ya que su -

estado de salud era bastante precario, provocando que éstos perdieran y se les obligara a regresar a sus labores".

A los que encabezaban el movimiento "Manuel M. Diéguez, -- Esteban B. Calderón y a José Ma. Ibarra se les aprehendió, procesó y se les dictó sentencia de 15 años en la prisión de San Juan de Ulúa.

Es conveniente citar a continuación el pliego de peticiones, el cual señala las bases en las que se cimentaron los ideales de -- los trabajadores.

MEMORANDUM

"1.- Queda el Pueblo obrero declarado en huelga.

2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

1.- La destitución del empleo del mayordomo Luis.

II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por -- ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated - Copper Co." se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan - nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes. (5)

El abogado de empresa calificó de absurdas las peticiones obreras, sin embargo los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en digna actitud.

No obstante el epilogo de esta lucha fue la reanudación - de labores en condiciones de sumisión por los obreros y castigo injusto de sus defesores.

Pero esta fue la primera chispa de la revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista. (6)

LA HUELGA DE RIO BLANCO.

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907, radica en - la acción del capitalismo industrial contra la organización de los trabajadores de hilados. En efecto, a mediados de 1906 se reunieron un grupo-

(5) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo.pág. 5 y sigs.

(6) Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga . Obra citada.

de tejedores en el jacal de madera del obrero Andrés Nota y después de tratar el asunto que los reunía, el trabajador Manuel Avila, expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha contra el clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos.

De tales reuniones que se llevaban a cabo, surgió una agrupación denominada "Gran Círculo de Obreros Bibles", que por las circunstancias que imperaban tendrían un doble programa; en público se tratarían asuntos intrascendentales, que no lastimaran a los enemigos de los trabajadores y en secreto lucharían para ser efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba.

El 20 de noviembre de 1906 los industriales de Puebla aprobaron el "Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón". Cuyo contenido era una suma de arbitrariedades para la clase trabajadora, para lo cual los obreros protestaron enérgicamente contra el procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en acuerdo con los industriales del Estado de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el reglamento poblano.

Como consecuencia de este acto, los obreros abandonaron sus labores, para así solidarizarse con los compañeros poblanos y defenderse también del ataque patronal. El conflicto fue sometido al arbitraje del Presidente de la República; los obreros pensaron que éste, en un rasgo humanitario les haría justicia por lo que las comisiones de obre--

ros e industriales se trasladaron a la metrópoli para tratar la cuestión con el presidente. El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros - fueron obligados a comunicar a los trabajadores que representaban el fallo del Presidente, el cual había sido favorable a sus intereses. El domingo 6 de enero fueron nuevamente convocados los trabajadores para que se les informara del laudo presidencial, advirtiéndoles que se trataba de una burla a sus intereses y que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales. Los trabajadores acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo I del laudo presidencial. El lunes 7 de enero - las fábricas llamaban a los obreros a la faena, pero éstos sólo acudieron para situarse frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío y para saber quiénes serían los que traicionarían su firmeza para castigarlos, entre tanto, hombres y mujeres encolerizadamente se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco, en donde toman lo que necesitan y le prenden fuego al establecimiento; después la muchedumbre se dirige a Nogales y Sta. Tosa en donde ponen en libertad a los compañeros que se encontraban en las cárceles para después prenderles fuego así como también a las tiendas de raya. La consecuencia de estos actos fueron el asesinato y fusilamiento de obreros; una verdadera masacre que llevó a cabo el General Rosalino Martínez por cumplimiento de órdenes expresas de la Presidencia de la República. Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo - por militares, el orden fue restablecido, no obstante días después se volvieron a iniciar las aprehensiones de obreros para que fueran deportados al territorio de Quintana Roo, con tal motivo fueron reanudadas las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros, a quienes no les

quedó más que obedecer y cumplir con las imposiciones de los capitalistas, pero guardando odio y rencor en contra de los explotadores. (7)

Todo lo anterior dio como resultado la inquietud por parte de la sociedad y principalmente de todos aquellos que eran explotados dando por resultado el inicio de la lucha armada en nuestro país.

El 1º de mayo de 1913, la Casa del Obrero Mundial, conmemora por primera vez en el país su primer aniversario, exigiendo, que la jornada de trabajo fuera de ocho horas y que se instituyera el descanso dominical, desafiando la ira del usurpador Victoriano Huerta quien ordenó la clausura del gran órgano de los trabajadores mexicanos el 27 de mayo de 1914, sin embargo el 21 de agosto del mismo año abrió nuevamente sus puertas la gloriosa organización obrera que tanto contribuyó al desenvolvimiento de la asociación de los trabajadores, hasta el triunfo de la revolución constitucionalista y de la consagración del derecho de asociación profesional en el art. 123 de la Constitución de 1917. Este precepto Constitucional fue reglamentado por las legislaturas de los Estados y después por las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970, que someten al régimen jurídico la formación de los sindicatos. (8)

Por su importancia creo conveniente citar los ordenamientos legales que fundamentaron la elaboración del art. 123 de la Constitución Política del País.

(7) Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga. Ob. cit.

(8) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 352.

La Legislación de trabajo del Estado de Veracruz.

A partir del año de 1910, se observa en el país un panorama de continua efervescencia, debido al sentimiento de libertad que se deja percibir en todo el pueblo mexicano, dando origen a una lucha fratricida. Es en este momento cuando la mayoría de los obreros dejan de ser perseguidos, dándose cuenta éstos que de ellos dependían el futuro de la nación. Gracias a que los obreros empezaron a agruparse y a sumar fuerzas contingentes las legislaturas de algunos Edos. como el de Veracruz empezaron a elaborar leyes protectoras para los obreros aun cuando su técnica era hasta cierto punto imperfecta pero no obstante tuvo una gran importancia porque empezó a poner las bases de nuestra legislación actual.

Esta ley del trabajo fue promulgada por Don Cándido Aguilar el 1º de octubre de 1914 estableciendo lo siguiente:

1.- Jornada de trabajo. En el art. 1 se consigna una jornada máxima de 9 horas de trabajo, obligándose a conceder el tiempo necesario para que los obreros pudieran tomar sus alimentos. Se dispone en el art. segundo, que cuando el trabajo se desempeñe en forma continua, deberá reglamentarse de tal manera que ningún obrero trabaje más de las 9 horas.

2.- Descanso semanal. En el artículo tercero se establece el descanso dominical obligatorio, así como en los días festivos; pero en este precepto se establecen las siguientes excepciones: Acontecimien-

tos imprevistos, servicios de los domésticos, cargadores, coheteros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, boticarios, vendedores en los mercados públicos y otros semejantes.

3.- Salario Mínimo y extinción de deudas. En el artículo quinto se establece el salario mínimo de un peso, y que el mismo se podría pagar diario, semanal o mensual según lo determinara el patrón, pero debía hacerse el pago en moneda nacional.

En el artículo sexto se ordena, que cuando los obreros residan en las fábricas o en las haciendas de los patrones éstos estaban obligados a brindarles alimentos.

En este precepto se declaran extinguidas todas las deudas que tuvieran los campesinos con los hacendados, también se prohíbe el funcionamiento de las tiendas de raya tal y como se indica en el artículo décimo cuarto.

4.- Previsión Social. En el artículo séptimo se impone a los patrones la obligación de proporcionar asistencia médica a los obreros enfermos, con excepción de los casos en que la enfermedad se gestara por una conducta viciosa del individuo; y a los trabajadores que fueren víctimas de accidentes de trabajo debía prestarse asistencia médica, medicinas, alimentos y el salario que tuvieran asignado por el tiempo que perdurara la enfermedad. Estos derechos eran igualmente extensibles a --

los obreros que hubieran celebrado contratos a destajo.

En el artículo noveno, se previno que los dueños de establecimientos industriales o agrícolas mantuvieran por su cuenta hospitales y enfermerías, dotados de todos los servicios necesarios para atención médica de los obreros como fácilmente podemos observar esta ley de Veracruz fue en materia de previsión social, mucho más lejos de lo que la teoría del riesgo profesional exigía.

5.- Enseñanza. En el artículo décimo se obliga también a los patrones a mantener escuelas primarias, previniéndose que la instrucción debería de ser laica, en los lugares en que no hubiera escuela pública, debería construirse las escuelas a una distancia no mayor de 2 -- km. de donde residieran los obreros.

6.- Inspección del trabajo. En los artículos décimo y décimo primero se da la facultad al gobierno del Estado para nombrar los inspectores que se consideren necesarios, con el objeto de vigilar el exacto cumplimiento de la ley.

7.- Tribunales de trabajo. El artículo décimo segundo estableció que: Las respectivas juntas de administración civil oírán las quejas de patrones y obreros y resolverán las diferencias que entre --- ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en caso necesario al correspondiente inspector del Gobierno.

8.- Sanciones. En el artículo décimo sexto, se sanciona con multa de cincuenta a quinientos pesos, o arresto de ocho a treinta días a los que infrinjan el presente reglamento.

Por otra parte tenemos a la Legislación del General Alvarado, para el Estado de Yucatán, la cual se promulgó el 14 de mayo de 1915, creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

La legislación de trabajo del Estado de Yucatán tenía por objeto principal evitar la explotación de la clase trabajadora además contribuir con el resto de la Legislación social a la transformación del régimen económico, por esto fue que la Ley del Trabajo quedó estrechamente vinculada con otras leyes como la Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre llamándose en el Estado "Las Cinco Hermanas", porque todas perseguían el mismo propósito. Así quedaron marcadas por primera y única vez en el Derecho Mexicano las dos finalidades del Derecho de Trabajo, la inmediata y la mediata, o sea el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la modificación al régimen individual o liberalista.

La Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán influyó notablemente en el contenido del Estatuto Social de la Constitución General de la República que dió a la luz en Querétaro.

La Ley Yucateca reconoció la existencia de las asociacio-

nes profesionales, procurando por todos los medio contribuir a su completo desarrollo, inclusive, privando de una parte de los beneficios de la Ley a los obreros que se negaren a asociarse.

Hablaba el artículo 21 de las uniones industriales y no existían sino un solo tipo de asociaciones profesionales, que para integrarse necesitaban la concurrencia de 10 obreros por lo menos de la misma industria y del mismo Distrito Industrial; parece ser que la Asociación Profesional reconocida, era lo que hoy en día llamamos Sindicato de Industria, pero con la particularidad que sólo eran regionales. Las uniones profesionales podían a su vez, reunirse en Federaciones Industriales. Las Uniones y Federaciones eran independientes y libres frente al Estado, sin embargo para gozar de plena personalidad jurídica ante las Autoridades del Trabajo era menester que fueran debidamente registradas en las Juntas de Conciliación respectivas.

La Sindicalización era prácticamente obligatoria en virtud de que sólo las uniones y federaciones podrían solicitar la firma de convenios industriales y acudir en demanda de un fallo de las Autoridades del Trabajo.

Además de la Asociación Profesional, la Ley del Estado de Yucatán reconoció el Derecho de Huelga, advirtiendo que sólo debía usarse en último extremo. Por otra parte limitó la jornada de trabajo, implantó el salario mínimo, reglamentó el trabajo de las mujeres y de los

niños, sentó la responsabilidad del patrón por los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en el ejercicio de la profesión o trabajo que realicen. Además señaló la necesidad de que el Estado creara una sociedad mutualista en beneficio de los trabajadores.

Tanto la Legislación del Trabajo del Estado de Veracruz como el de Yucatán han sido considerados como el primer intento serio para realizar una reforma total del estado mexicano asegurándose que representa uno de los pensamientos más avanzados de esa época no sólo en México, sino en el mundo entero. (9)

Con el triunfo de la revolución y con la consagración del derecho de asociación profesional y huelga en la Constitución Política de 1917, y con la reglamentación de las legislaturas de los Estados primeramente y después por las Leyes Federales en 1931 y 1970 se someten al régimen jurídico la formación de los Sindicatos.

2.- CONCEPTO Y NATURALEZA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Las legislaciones así como las doctrinas extranjeras han definido a la asociación profesional señalando sus elementos en primer término tenemos a la legislación inglesa, la cual contiene una definición amplísima, más bien del concepto de coalición que de asociación profesional.

(9) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 113. Tomo 1.

El término "Trade Union" quiere decir: Toda agrupación -- transitoria o permanente, cuyo objeto es reglamentar las relaciones entre obreros y patrones, o entre obreros y obreros. o bien entre patrones y patrones, o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio.

Como es de observarse esta definición es sumamente amplia y por lo tanto las finalidades de la "Trade Union" no está limitativamente señalada, además es posible perseguir todos los fines que no sean contrarios al orden jurídico.

La doctrina y la legislación francesa en las leyes de --- 1884 y 1920 emplearon el concepto de Sindicatos Profesionales.

"El Sindicato Profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurran a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo, sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas".

Apunta el ilustre tratadista Mario de la Cueva que en la definición francesa se derivan los siguientes caracteres:

- 1.- Es una asociación permanente de personas.
- 2.- Estas personas deben ejercer la misma profesión o pro

fesiones u oficios semejantes o conexos, que concurren a la elaboración de productos determinados.

3.- La asociación deberá perseguir un fin específico, su objeto exclusivo será el estudio y defensa de los intereses económicos de los trabajadores o de los patrones.

En Alemania la Constitución de WEIMAR, no obstante que -- consiguió la libertad de coalición y el derecho de asociación profesional, no definió a la Institución, sin embargo el destacado jurista Ni---pperdey propuso la siguiente definición:

"La asociación profesional es una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión y condición, y constituida para la representación y defensa de los intereses de los trabajadores y de -- los empresarios".

La definición anterior contiene los siguientes elementos:

A).- Es una organización corporativa, entendiéndose por -- tal una coalición permanente de trabajadores o de patrones cuya finalidad es constituir una unidad ante el derecho y en sus relaciones sociales y jurídicas.

B).- Es una corporación libre o sea que su existencia se-

apoya en la constitución y no depende del Estado.

C).- La corporación debe estar formada por personas de -- una misma profesión.

D).- Por último, la finalidad de la asociación profesio-- nal es la representación y defensa de los intereses colectivos de los -- trabajadores o de los patrones.

Con lo anterior se demuestra que existe una gran simili-- tud con nuestra legislación.

La doctrina española en su artículo 39 de la Constitución española aseguró el derecho de asociación profesional.

Por lo tanto el sindicato o asociación profesional es pa-- ra el derecho positivo español, "la asociación constituida por patrones-- y por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramas de éstas".

En nuestro país el tratadista Mario de la Cueva sostiene-- que la primera finalidad de la asociación profesional fue conseguir el - equilibrio de las fuerzas sociales y económicas, igualando al trabajo con el capital y es, este objetivo el que da a la asociación profesional su-- carácter de garantía social proteccionista en beneficio de los trabajado-- res.

Concluye el tratadista citado al mencionar que la asociación profesional es una institución primordial del derecho colectivo del trabajo, lo anterior no es una finalidad en si misma sino un medio para la realización de un fin. Este fin es el derecho individual del trabajo, que es, a su vez, el derecho vital del hombre que trabaja, Expresado en otros términos, la asociación profesional es la garantía, es decir, la envoltura del derecho individual del trabajo.

Por su parte el maestro Trueba Urbina consiente a la asociación profesional como un derecho reivindicador de la clase trabajadora. "Que en todo momento los trabajadores han manifestado sus inquietudes gregarias, formando asociaciones y agrupaciones sociales, a efecto de que los individuos sean integrados en un todo o ente colectivo para la mejor defensa de sus intereses como clase social explotada".

Con la promulgación de la Constitución de Querétaro nació el nuevo derecho de asociación profesional, el cual se estatuyó en la -- fracción XVI, del artículo 123, como estatuto e instrumento social de lucha contra la explotación y como punto inicial de la transformación del régimen capitalista de estructuras. (10)

La misma inspiración socialista de nuestra Constitución y de las leyes que le han precedido, fundamenta el derecho de asociación profesional de los trabajadores bancarios teniendo dos finalidades a seguir.

(10) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 240.

PRIMERO.- La formación de asociaciones profesionales o -- sindicatos para el mejoramiento de los intereses comunes y para la celebración del contrato colectivo de trabajo.

SEGUNDO.- El cual no ha sido ejercido por los trabajadores bancarios y consiste en que se hagan valer todos y cada uno de los - derechos reivindicadores; tales como la huelga, la asociación profesional, la participación de los beneficios de las empresas, y la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo que son principios sociales que se encuentran en el artículo 123 de la Constitución.

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional dispone - que:

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

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo del 1^a de - mayo de 1970 menciona:

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

El comentario que hace el maestro Trueba Urbina sobre el-

particular es en el sentido de que; la asociación profesional de trabajadores y patrones persiguen distintos objetivos: La Asociación Profesional de los Trabajadores que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad. (11)

Como es obvio los trabajadores bancarios no tienen el ejercicio de la libertad de la asociación profesional, las cuales como hemos mencionado se encuentran debidamente garantizadas en nuestro régimen jurídico, por lo tanto se ha garantizado contra toda clase de autoridades y contra los actos de particulares.

La garantía contra actos de autoridad está constituida por el hecho de que en la libertad de asociación profesional se encuentra debidamente consignado en la Constitución Política, obligándose así a las autoridades Legislativas, Administrativas y Judiciales a respetar el ejercicio de ese derecho.

Los particulares que mayor interés tienen en atacar el ejercicio del derecho de asociación profesional son los patrones, que en este caso son las Instituciones de Crédito, que no permiten que sus trabajadores puedan unirse para formar asociaciones profesionales y a su vez constituir poderosos sindicatos para la defensa de sus legítimos intereses.

(11) Trucba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. pág. 149

tereses.

3.- LA CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

La primera y única Ley que presentó formas concretas de -
sindicación fue la ley de Tamaulipas de 12 de junio de 1920 en su artículo
167 mencionó lo siguiente: "Podrán constituirse sindicatos gremiales-
y por industrias; gremiales son los formados por trabajadores de una mis
ma profesión u oficio. Por industria, son los formados por trabajadores-
de varias profesiones u oficios que contribuyan a la preparación o explo
tación de un mismo producto.

El proyecto de Código "Portes Gil", el cual se inspiró en
la ley de Tamaulipas y reprodujo casi en forma íntegra el artículo antes
mencionado, admitiendo además la posibilidad del sindicato de oficios va
rios (art. 186).

"Pueden constituirse también como sindicatos las Asocia--
ciones de patrones o de trabajadores aun cuando pertenezcan a profesio--
nes diversas o inconexas, cuando en la región o industria de que se tra-
te no hubiere el número de trabajadores o de patrones que exige este Có-
digo para formar por si mismos un sindicato gremial o industrial. Como -
se puede observar este proyecto consideró tres formas de sindicación que
fueron el sindicato Gremial, de Empresa y de Oficios varios.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 mostró cuatro formas de sindicación que son:

I.- Sindicato gremial; según la definición de la fracción I del artículo 233 de la mencionada Ley, es el formado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Este tipo de sindicatos es el heredero de la organización corporativa y que fue también la primera forma de sindicación en el siglo XIX.

El Sindicato gremial parece ser la forma más natural de asociación, pues agrupa a los trabajadores por oficios o profesiones, independientemente de la empresa o lugar donde presten sus servicios, pero el movimiento obrero y las corrientes sindicales han criticado durante esta forma de sindicación y se ha sostenido que el Sindicato gremial divide a los trabajadores, ya que cada profesión estudia o intenta resolver sus problemas, pero por constituir una corporación cerrada es egoísta, pues no le interesan los problemas de las otras corporaciones.

II.- El Sindicato de Empresas; el sindicato gremial supone la identidad de profesiones, el de empresa descansa en la idea del trabajo en común, en la misma negociación. La Ley que se analiza definió en el artículo 233 fracción II, de la siguiente manera: El Sindicato de Empresa es el formado por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa. Como es de observarse, basta que una persona tenga en la Empresa la categoría de

trabajador para que pueda asociarse con los demás trabajadores.

El Sindicato de Empresa evita los inconvenientes del sindicato gremial y procura desde luego, la unión de todos los trabajadores; puesto que se piensa que por encima de los intereses profesionales se encuentran los intereses de la clase trabajadora.

III.- El Sindicato Industrial: El maestro Mario de la Cueva menciona en su obra que el principio fundamental del Sindicato de una empresa es de que los obreros podrán agruparse sin otro título que su carácter de trabajadores pero no se limita a una empresa, sino por el contrario permite la unión entre los trabajadores de varias empresas, con la sola condición de que dichas empresas pertenezcan a una misma rama industrial. Así se le define en la fracción III del artículo que se comenta.

El Sindicato de empresa tiende al interés concreto de una comunidad cerrada; el industrial tiene una visión más amplia en virtud de que le interesan las aspiraciones de una sección de la clase trabajadora y tiene la oportunidad de formar en el futuro una unión nacional; es por tanto un grado más avanzado en la unión de los trabajadores.

IV.- Los sindicatos de oficios varios son aquellos que están formados por trabajadores de diversas profesiones.

La actual Ley Laboral considera cinco tipos de sindicatos:

I.- EL GREMIAL O PROFESIONAL: El dato asociante es la -- identidad de la ocupación, fue esa identidad la que dió origen a los primeros sindicatos en la que todavía priva en aquellos oficios en la que -- amerita un real y largo aprendizaje.

II.- DE EMPRESA: Los formados por trabajadores que pres-- ten sus servicios en una misma empresa; por lo tanto el trabajo en común es la fuerza que vincula a sus integrantes.

III.- INDUSTRIALES: Los formados por trabajadores que --- presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV.- NACIONALES DE INDUSTRIA: Los formados por trabajado-- res que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama - industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

V.- DE OFICIOS VARIOS: Los formados por trabajadores de - diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma pro-- fesión sea menor de veinte.

4.- CREACION DE UN SINDICATO BANCARIO.

Los trabajadores de las Instituciones de Crédito han inte-- grado a la fecha el Sindicato Bancario, cumpliendo con todos y cada uno -

de los requisitos que señala la Nueva Ley Federal del Trabajo y por lo -- tanto han solicitado su registro ante las autoridades correspondientes, - las cuales en forma inexplicable han negado su registro, lo cual debemos- estimar que obedeció a una medida política y no a una situación de estricto derecho, ya que el párrafo segundo del artículo 366 de la Ley Federal- del Trabajo dispone que:

"Satisfechos los requisitos que se establecen para el re- gistro de los Sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes vo- drán neqarlo".

Por lo tanto al negar el registro la Secretaría del Trabajo y Previsión Social viola una vez más su legítimo derecho de los traba- jadores bancarios al no reconocer la personalidad jurídica del Sindicato- que han integrado, procediendo en este caso ocurrir al juicio de amparo - de acuerdo como lo dispone la ley que rige la materia.

Ahora bien, sin la presencia del Sindicato Bancario no se ría posible proponer la celebración del contrato colectivo de trabajo que debe regir a esta clase de trabajadores. El artículo 386 de la Ley Fede-- ral del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo.

Como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos- de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos de Pa- trones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe-

prestarse el trabajo de una o más empresas o establecimientos".

En tal virtud y de acuerdo como lo menciona el Maestro -- Trueba Urbina en su Nueva Ley Federal del Trabajo. "El Contrato Colectivo de Trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos -- obreros, los patronos o empresarios o sindicatos patronales".

Los contratos colectivos de trabajo no podrán contener -- cláusulas que sean inferiores a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficie al trabajador. Por tal motivo creo conveniente subrayar que los derechos y prerrogativas alcanzadas por los trabajadores bancarios en el Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares del 22 de Diciembre de 1953 deben figurar en el contrato colectivo de trabajo como derechos mínimos, dando base para que sea estructurado un derecho social superior.

CONCLUSIONES.

1.- Sobre el tema que hemos tratado y que de ninguna manera traté de agotar, sino simplemente he tenido verdadero interés en hacer resaltar las relaciones de trabajo de los Trabajadores Bancarios con las Instituciones de Crédito del País; con el objeto de que tome la fuerza necesaria para que el gran número de la clase trabajadora -- que comprende, pueda ejercitar libremente todos y cada uno de los derechos que se encuentran consignados en el artículo 123 de la Constitución y por ende en la Nueva Ley Federal del Trabajo del 1^a de mayo de 1970, los cuales aunados a aquellos derechos y prerrogativas que fueron adquiridos por estos trabajadores en el derogado "Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares" de 22 de diciembre de 1953, con el fin de que se hagan cumplir los derechos de los trabajadores que consagra el artículo 123 de la Constitución.

2.- Como lo hemos mencionado en otra parte de este trabajo el Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 22 de diciembre de 1953, el cual ha sido calificado de inconstitucional por darles a los empleados bancarios un tratamiento distinto del que corresponde a todo sujeto de derecho del trabajo, además por que el contenido de sus normas contraría el espíritu y texto del artículo 123 de la Constitución Política del País.

3.- Al estar redactando las presentes conclusiones salió publicado en el Diario Oficial Organo del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos con fecha 14 de julio de 1972, el decreto que reforma y adiciona el Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, el cual debe calificarse también de inconstitucional.

4.- Ahora bien, el artículo segundo transitorio de la Nueva Ley Federal del Trabajo dispone: "Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior.

5.- Como ya se mencionó en otra parte de este trabajo la abrogación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, trae consigo la derogación de todos aquellos reglamentos que se hayan expedido en relación con la misma ley. Por tal motivo el decreto que reforma y adiciona al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito no tiene fundamento jurídico, en virtud de que éste no puede reformar ni adicionar algo, o mejor dicho un reglamento que ha sido derogado en todas sus partes por disposición expresa contenida en la Nueva Ley Federal del Trabajo; por lo tanto el Decrero de 14 de julio de 1972, no tiene vida o existencia jurídica.

6.- También como lo hemos señalado en páginas anteriores, la Nueva Ley Federal del Trabajo ha superado a la anterior, al establecer normas de definición más amplias y precisas de los diferentes aspectos del trabajo en general y extiende sus normas de protección y tutela a toda persona que preste a otra un trabajo personal.

7.- Sin embargo como lo he apuntado en este breve trabajo las relaciones de trabajo de los trabajadores bancarios debió haber sido objeto de regulación especial dentro del título sexto de la Ley, -- que se refiere a "los trabajos especiales"; dada la naturaleza especial de las labores que desempeñan los trabajadores bancarios, en beneficio no sólo de esta clase de trabajadores, sino también de las Instituciones de Crédito del País.

8.- Sin embargo dentro de las Instituciones de Crédito, - existe la opinión indebida de que el reglamento de trabajo bancario -- que regulaba las relaciones de trabajo de sus empleados continúa diciendo plena vigencia, en virtud de que el último párrafo del Artículo tercero de la Nueva Ley dispone que:

"Los contratos de trabajo individual o colectivos o los convenios que establezcan derecho, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos".

9.- De lo anterior se desprende el fundamento aparente en que se basan las instituciones de Crédito, aún cuando sean meros -- los derechos fundamentales de asociación profesional y huelga, que conlleva el Artículo 123 de la Constitución. Esta opinión es desatinada porque el propio artículo 2º transitorio de la Nueva Ley dispone:

"Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior".

10.- Por tal motivo no sólo se abroga todos sus preceptos y disposiciones conexas, sino también aquellos reglamentos que se expedieron en relación con la misma Ley.

11.- La grandiosidad del derecho social que creó para todo trabajador, derechos nuevos o proteccionistas, sino esencialmente reivindicatorios, los cuales habían estado ausentes para los trabajadores bancarios; primero por el reglamento expedido por el presidente Cárdenas en 1931 y posteriormente por el reglamento de trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953, así como por la propia Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual prohibía expresamente en su Artículo 235 que:

"No pueden formar Sindicatos, las personas a quienes la Ley prohíba asociarse o sujetarse a reglamentos especiales".

12.- Como el reglamento de trabajo bancario es un reglamento especial, a los empleados bancarios se les negó en forma inconstitucional el sagrado derecho a la asociación profesional. El cual se encuentra consignado en la fracción XVI del Artículo-123 de la Constitución Política del país.

13.- Aunado a esta prohibición el reglamento bancario - intimidaba a sus empleados con la terminación de los contratos - individuales de trabajo, de quienes realicen la suspensión de labores dentro de las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, por lo tanto se negaba el ejercicio del derecho de huelga, como medida de acción y de lucha para que esta clase de trabajadores pudiera hacer valer sus derechos y defenderlos.

14.- Por virtud de la Nueva Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 1o. de mayo de 1970 los trabajadores podrán -- ejercer libremente los derechos de asociación profesional, huelga, así como los nuevos derechos de participación, en las utilidades de las empresas, además de los nuevos derechos laborales -- consignados en la Nueva Ley como: "El descanso obligatorio en la jornada continua, prima adicional por laborar en día de descanso dominical, prima de vacaciones derecho habitacional, derecho a la prima por antigüedad, derechos de preferencia y ascenso, derecho de invención, derecho al aguinaldo y pago de horas extraordinarias", etc.

15.- Creo conveniente reafirmar que para la debida defensa de los intereses de los trabajadores bancarios, es necesario -- ejercer positivamente el derecho que asiste a los trabajadores -- para sindicalizarse dando lugar a la integración del Sindicato -- Bancario, puesto que sólo de la unión de trabajadores se puede -- presentar un frente de lucha capaz de lograr la protección y reivindicación de esta clase de trabajadores.

16.- Luego entonces; el ejercicio del derecho de asociación profesional por parte de los trabajadores bancarios es fundamental para lograr el disfrute de los demás derechos, así como para lograr su reivindicación total.

17.- Por otra parte, sin la presencia de un sindicato -- Bancario no se podría proponer la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo en virtud de que sólo los sindicatos están facultados para hacerlo, en tal sentido lo dispone la vigente ley Laboral.

18.- El Contrato Colectivo de Trabajo contiene derecho autónomo el cual debe ser superior a las disposiciones sociales que marcan las leyes, por lo tanto con motivo de la integración del Sindicato Bancario, el cual es inminente dada la inquietud que han demostrado los trabajadores bancarios y con la celebración del Contrato Colectivo del Trabajo se podrá lograr el mejoramiento de las condiciones económicas y obtener gradualmente -- las reivindicaciones que les corresponde, igual que a la clase -- trabajadora en general.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Alvarez del Castillo Enrique: 2°. Curso de Derecho del Trabajo. Cd. Universitaria. Mex. 1963.
- 2.- Castorena Jesús J. Tratado de Derecho Obrero. Talleres - Gráficos E.r.s. Mex. 1964.
- 3.- Castorena Jesús J. Manual de Derecho Obrero. Mex. 1971.
- 4.- De la Cueva Mario. Editorial Porrúa Mex. 1970.
- 5.- Fraga Gabino. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa.- Mex. 1968.
- 6.- Fix Zamudio Héctor. Introducción al Estudio del Derecho-Procesal Social. Mex. 1960.
- 7.- Guzmán Valdivia I. Problemas de la Administración de -- Empresas. Editorial Limusa Willey. Mex. 1969.
- 8.- Kuczynsky, J. Editorial Guadarrama. Evolución de la clase Trabajadora. Madrid 1967.
- 9.- Madero Antonio. La Reforma Bancaria en la Revolución -- Constitucionalista. Biblioteca del Inst. Nac. de Estu-- dios Históricos de la Revolución Mexicana. Mex. 1958.
- 10.- Pallares Jacinto. Derecho Mercantil. Editorial Porrúa. - Mex. 1891.
- 11.- Rodríguez Joaquín. Derecho Bancario. Editorial Porrúa. - Mex. 1964.
- 12.- Serra Rojas Andrés. Derecho Administrativo. Editorial -- Porrúa. Mex. 1961.
- 13.- Tena Ramírez Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. -- Editorial Porrúa. Mex. 1976.
- 14.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edito-- rial Porrúa. Méx. 1980.
- 15.- Trueba Urbina Alberto. El art. 123. Mex. 1943.
- 16.- Trueba Urbina Alberto. El Nuevo art. 123. Editorial Po-- rrua. Mex. 1961.
- 17.- Diccionario de Derecho Privado. Editorial Labor. Mex. -- 1970.
- 18.- Diccionario de Derecho. De Pina Rafael. Editorial Porrúa Mex. 1970.