



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

La Sindicalización de los Empleados Bancarios de Acuerdo con la Ley Federal del Trabajo

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
RENE AROCHI MUJICA

MEXICO, D. F.

1974



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS, FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO
DE DERECHO DEL TRABAJO, BAJO LA DIRECCION
DEL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA Y EL ASESORA
MIENTO DEL LICENCIADO PEDRO ROSAS MEZA.

1974

A MI MADRE:

LA SEÑORA ANA Ma. MUJICA VDA. DE AROCHI
A QUIEN DEBO TODO LO QUE SOY, PARA ELLA
CON TODO MI AMOR Y UN ETERNO AGRADECIMIENTO.

A MI HERMANA:

BLANCA MARGARITA AROCHI MUJICA
A QUIEN CON SU VALIOSA AYUDA
HE LLEGADO A ESTA META, CON
CARIÑO Y AGRADECIMIENTO.

A MI HERMANO:

ANTONIO AROCHI MUJICA A QUIEN
CON SU CALLADA PERO VALIOSA
AYUDA HE LOGRADO LLEGAR HASTA
AQUI

A MI HERMANO:

HECTOR AROCHI MUJICA
A QUIEN DEBO MUCHO
DENTRO DE MI PROFESION

A MI HERMANO:

FEDERICO AROCHI MUJICA
A QUIEN CON SU EJEMPLO
DE HOMBRE TRABAJADOR
ME IMPULSO A SEGUIR ADELANTE

A MIS HERMANOS:

ALEJANDRO Y FRANCISCO.

A MI ESPOSA:

SRA. MARIA ISABEL J. DE AROCHI
A QUIEN CON SU "NECEDAD" HIZO
QUE YO ME DECIDIERA A RECIBIRME.

A MI HIJITA:

MYRNA GISELLE AROCHI JIMENEZ
CON TODO MI AMOR PARA MI PE-
QUEÑITA.

**AL MAESTRO Y LICENCIADO.
PEDRO ROSAS M.
CON TODO MI AGRADECIMIENTO POR
SU VALIOSA AYUDA PARA REALIZAR
ESTE MODESTO TRABAJO.**

**AL MAESTRO Y LICENCIADO
JOSE DAVALOS MORALES
COMO UN EJEMPLO DE SUPERACION.**

AL AMIGO Y LICENCIADO
JOSE MIRANDO LOPEZ
A QUIEN CON SU APOYO MORAL
EN LOS MOMENTOS DIFICILES
HIZO POSIBLE QUE YO SIGUIERA ADELANTE.

A MI PRIMO Y HERMANO
ROBERTO RUIZ AROCHI
COMO UNA PROMESA MALOGRADA
CON TODO MI RESPETO A SU MEMORIA.

A MIS TIOS:
JOSE Y CATALINA AROCHI
CON RESPETO Y AGRADECIMIENTO.

A MI AMIGO Y COMPADRE
LICENCIADO GUILLERMO GARCIA BELTRAN
COMO UN EJEMPLO DE HONESTIDAD Y RECTITUD
DE HOMBRE Y PROFESIONISTA.

AL LICENCIADO
JOSE LOPEZ MAYA
JUEZ MIXTO DE PRIMERA INSTANCIA
DE CHALCO, MEX.
POR DAR OPORTUNIDAD A LA JUVENTUD.

A TODOS MIS COMPAÑEROS:
CAIDOS EL 2 de OCTUBRE EN
TLATELOLCO, EN ARAS DE UN
MEXICO MEJOR, PARA ELLOS
UN RECUERDO ETERNO.

C O N T E N I D O

LA SINDICALIZACION DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS DE ACUERDO
CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

CAPITULO I

1.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- a).- Objeto
- b).- Fines.

CAPITULO II

2.- SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- a).- Concepto de Trabajador, Empleado y Patrón.

CAPITULO III

3.- DERECHO DE LA LIBERTAD SINDICAL .

- a).- Antecedentes históricos de la Asociación Profesional en México.
- b).- Regulación de la Asociación Profesional en México en la Constitución de 1917 .
- c).- Diversas Leyes en materia Sindical.

CAPITULO IV

4.- INCOSTITUCIONALIDAD DEL REGLAMENTO BANCARIO .

CAPITULO V

5.- LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS PARA AGRUPARSE EN SINDICATOS.

a).- Libertad de Asociación

b).- Libertad de Acción Sindical.

c).- Derecho de Sindicalización de los Empleados Bancarios

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

El presente trabajo tiene por finalidad hacer -- notar y aclarar las múltiples injusticias que existen en -- México, en el que se pregona una "APERTURA DEMOCRATICA" -- que en la práctica no existe, poniendo de manifiesto en este modesto trabajo que en nuestro País se violan en forma sistemática los derechos de los trabajadores en general, siendo letra muerta lo dispuesto en la Constitución Burguesa de 1917 quedando conculcados los derechos de los empleados que prestan sus servicios en las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares sin que tengan la menor -- oportunidad de llegar por los medios legales a obtener el registro de un Sindicato que los agrupe a todos para la mejor defensa de sus derechos.

Además quedando al descubierto el contubernio -- que existe entre el Gobierno y la clase explotadora, en de trimento siempre del trabajador bancario en tal virtud en el presente trabajo hago notar la serie de violaciones de -- que son objeto de dichos trabajadores respecto de sus de -- recios Constitucionales y la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I

1.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

a).- Objeto

b).- Fines.

La determinación de la Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo tiene que ser limitada, pues no es posible ofrecer una sola solución para todos los regímenes Jurídico-Políticos.

Pero lo que resulta, ya sin poner en tela de juicio la autonomía del Derecho del Trabajo, respecto de las otras ciencias jurídicas; aseverando casi con certeza que el Derecho Laboral es autónomo, desde luego que se plantea el problema de determinar su Naturaleza Jurídica, dentro de este campo haciéndose la interrogante sobre si el Derecho del Trabajo es Derecho Público, Derecho Privado o bien forma parte de una posible tercera posición.

En lo que si estamos de acuerdo es que el Derecho del Trabajo tiene características peculiares y que su presencia obedece a la necesidad de los que trabajan, para allegarse los instrumentos de protección y defensa frente a la opresión de los ppresores económica y socialmente.

Por otra parte, nos encontramos con que el derecho del Trabajo há roto con un tradicionalismo que se encontraba muy arraigado, evolucionando notablemente ya que las Instituciones que se admitieron por mucho tiempo como no inmutables, han hecho crisis en tal forma que en la ac-

tualidad se medita su razón de ser.

Por eso al referirnos a la Naturaleza Jurídica - del Derecho del Trabajo, se debe partir de bases que tengan como fuente el Derecho Positivo de un País determinado, en el caso concreto de México el Derecho del Trabajo" Ha - mutado su naturaleza en razón directa de las condiciones - en que se desenvuelven las relaciones laborales".

Tradicionalmente el Derecho se ha dividido en - dos grandes ramas o sea en Derecho Público y Derecho Privado. En la séptima década del siglo XX los Juristas han - encontrado ciento cinco criterios de distinción entre De- - recho Público y Derecho Privado, y aún no se ha podido de- - terminar, cual debe ser el concepto de las mencionadas ra- - mas, estando convencidos de lo defectuoso que es el plan- - teamiento .

La división del Derecho Público y Privado fué - un dogma para la ciencia jurídica del siglo XIX. Una y - otra rama aparecían con características diferentes y con - finalidades diversas; cada una respondía a principios pro- - pios obedecía a reglas especiales de formación y evolución, exigían un método propio de interpretación, etc . El De- - recho Público era el ordenamiento general de la sociedad - y tenía en cuenta intereses generales; el Derecho Privado- - regulaba las relaciones entre los particulares. El prime- - ro como consecuencia de la limitación de funciones que el- - individualismo y liberalismo asignaron al Estado, tenían - un campo definido; el segundo aumentaba con el volumen de- - las relaciones sociales.

El Derecho Público tenía pretensión absoluta de- - vigencia, el Derecho Privado era supletorio de la voluntad de los particulares .

La pauta para la distinción fué expresada por Ulpiano: Jus publicum est quod ad rei romanae spectat; privatum quod ad singularum utilitatem .

Los juristas de todos los tiempos se han esforzado por precisar el sentido de la sentencia, pero no han logrado desentrañarlo y menos han podido encontrar un criterio diferencial firme; por el contrario, no han hecho sino desvirtuar la sabiduría del pensamiento de Ulpiano y no poca culpa ha tenido el afán de separarse de la realidad.

Rápidamente fué desechado el criterio según el cual, el Derecho Público se refería a intereses generales y el Privado a particulares, porque se prefirió buscar en los caracteres formales del Derecho la base para la distinción .

Las escuelas contemporaneas declaran que, por evolución histórica, la distinción entre Derecho Público y Derecho Privado, no es una categoría jurídica a priori, ni tiene carácter de necesidad, por lo que se impone al jurista; su validez dependerá en consecuencia, de cada sistema jurídico positivo; de lo expuesto anteriormente, dos escuelas se disputan la supremacía.

La teoría de la Naturaleza de las Relaciones Públicas y la Teoría de la Naturaleza de los sujetos.

I.- La doctrina de la naturaleza de las relaciones jurídicas.

Esta Doctrina es expuesta por los escritores alemanes y la define el maestro Fritz Fleiner de la siguiente manera: Las normas jurídicas regulan parte de las re--

laciones que existen entre los hombres que forman una comunidad por lo tanto, para que pueda afirmarse válidamente - una división de las normas jurídicas, es preciso que las - relaciones jurídicas, o si se quiere, la manera como son - reguladas las relaciones entre los hombres, sean diferen--tes.

Si todas las relaciones reguladas por el Derecho son idénticas, no habrá diferenciación; en cambio, si el - orden jurídico positivo regula en forma diversa y con cri-terios separados, las relaciones sociales, o bien si las - relaciones sociales, presentan condiciones diversas que - exigen una regulación separada, las normas, jurídicas debe-rán clasificarse según la naturaleza de las relaciones re-guladas.

De lo anterior se desprende que dichas relacio--nes jurídicas son de dos especies y en consecuencia regula-das en dos formas diferentes: Por una parte, las denomina-das relaciones de subordinación y son las que se dan entre el Estado y los particulares; son relaciones autoritarias, que se imponen unilateralmente, por una sola voluntad la - del Estado, esto es, el orden jurídico imponen unilateral-mente la relación sin atender la voluntad de los particula-res; es el caso de los impuestos o del servicio militar. - Otro grupo de relaciones puede nombrarse Relaciones de - - Igualdad, y comprende las relaciones jurídicas que no pue-den formarse sin la concurrencia de las voluntades, de to-dos aquellos que participan en la relación; el caso de los contratos de compra-venta o de arrendamiento. La naturaleza de este tipo de relaciones es la que determina la divi-sión entre Derecho Público y Derecho Privado, y determinan algunos caracteres generales; el Derecho Público es, en todos sus aspectos, Derecho imperativo; en tanto que el De-recho Privado es, preponderantemente, Derecho dispositivo.

La distinción romana encierra un fondo de verdad al decir; Derecho Público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; y Derecho Privado es el que concierne a la utilidad de los particulares. A esta concepción se le conoce con el nombre de Teoría del Interés en Juego. La naturaleza privada o pública, de un precepto o conjunto de preceptos, depende de la índole del interés que garanticen o protejan. Las normas del Derecho Público corresponden al interés colectivo; Las del Privado refieren a intereses privados o particulares.

Dícese Público lo que beneficia a la comunidad. Derecho Público, es el que regula relaciones provechosas para el común; por el contrario es el que regula relaciones provechosas para los particulares.

La Doctrina de la Naturaleza de los Sujetos.

A la anterior doctrina se le encontraron algunas fallas: De un lado, el Estado interviene en diversas relaciones de Derecho Privado, ejemplo cuando Adquiere o vende una propiedad u otorga un contrato de arrendamiento, por lo que es necesario establecer cuales son relaciones de subordinación y cuales de igualdad por otra parte en un mismo orden jurídico y en el interior de un estado pueden existir diversos órganos (organismos Públicos y las relaciones que entre ellos se crean no son relaciones de subordinación y sin embargo estan regidas por el Derecho Público. Finalmente el Derecho reglamenta las relaciones entre los hombres, pero entre ellas estan las que sirven para la formación de los cuerpos sociales, en estas últimas relaciones intervienen los particulares en un plano de igualdad.

La doctrina de la naturaleza de los sujetos, para ésta doctrina el derecho Público, en primer término, -- regula la estructura del Estado y de más organismos titulares de poder público. El Derecho Privado, por su parte -- reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos interviene en su carácter de titular de poder público.

Así, ya en los albores del presente siglo los autores progresistas consideraban, no sin la resistencia tradicional conservadora, que se había operado una gran -- transformación en el mundo jurídico, que la de limitación de los campos del Derecho Público merecía un revisionismo, pues se había roto con la definición de Ulpiano; *jus publicum est quod ad statum rei romanae spectat; privatum -- quod ad utilitatem*; y continuado con una situación más evolucionada se habla de un *tertium genus*: El Derecho Social es una situación intermedia entre el Derecho Público y el Derecho Privado, quedando comprendido dentro de ésta rama; el Derecho Agrario, el Derecho Cooperativo, el Derecho Económico, EL DERECHO DEL TRABAJO y la Seguridad Social.

Y tomando en consideración que los grupos sociales presionan con tal fuerza que llegará el momento en que todo el Derecho sea social y esto sucederá cuando impere -- una verdadera Justicia Social; y esto se puede lograr por -- medio de la fuerza o cuando en forma bien planeada como en el caso de la República de Chile.

Al darse ese momento histórico se dará el último paso, o sea, la socialización de todos los medios de la -- producción.

"Al hacer referencia a la naturaleza jurídica - del Derecho del Trabajo tenemos necesariamente que hacer - referencia a distintas épocas; ya que en la antigüedad el - trabajo era desarrollado por los esclavos a los que se les - negaba aún inclusive su calidad de humanos, después se al- - quilaban, y se regían por el Derecho de las Obligaciones - contenidas en las Leyes de orden público privaban el dogma - de la autonomía de la voluntad. La Ley no imponía a los pa- - trones la obligación de emplear los servicios de los traba- - jadores, ni a éstos de ninguna manera el deber de servir - a determinados patrones; en consecuencia la relación obre- - ro-patronal tenía que derivar de un acuerdo de voluntades.

Al celebrar el contrato de trabajo, debían las - partes respetar las disposiciones de orden público, pero - con esa excepción, las condiciones de los contratos de tra- - bajo eran fijadas libremente por los interesados. El re- - conocimiento del Derecho Colectivo del Trabajo, libertad - de coalición de asociación profesional y de huelga y admi- - sión de la validez del contrato colectivo de trabajo; la - asociación profesional era una asociación del Derecho Pri- - vado; la huelga era una situación de hecho, era la liber- - tad de no trabajar pero producía el incumplimiento de los - contratos de trabajo y la consecuente posibilidad de su - rescisión y el contrato colectivo de trabajo valía, única- - mente para los miembros de las asociaciones que los pacta- - ban, pues se juzgaba que la asociación profesional actuaba - como mandatario de los trabajadores y por ello se soste- - nían que los trabajadores y el patrono podían derogarle - libremente.

Con lo que antecede los autores se preocupan por ubicar la disciplina del Derecho del Trabajo y para el - - efecto se han elaborado variedad de doctrinas; Doctrinas - Monistas, Doctrinas Duales o Mixtas y en tercer orden las Doctrinas que consideran que el Derecho del Trabajo es parte del Derecho Social.

Las Doctrinas Monistas consideran que el Derecho del Trabajo es Derecho Privado, argumentando que las relaciones entre el empleador y el empleado son de carácter - privado y que el Estado sólo interviene en forma administrativamente .

Desde luego que dicha postura ya no vá de acuerdo con la época que vivimos en la actualidad por lo que - considero que ya es inoperante dicha postura, ya que el Estado tiene mayor ingerencia entre la producción y el trabajo, ya que el Estado ha estatuido un mínimo de derechos en favor de los trabajadores y ha creado los medios para - vigilar el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Ley; además de que se debe tomar en cuenta que las organizaciones de los trabajadores tratan por todos los medios - de alcanzar un sistema de vida más concordante con las - necesidades actuales a través de las convenciones colectivas de trabajo.

Por otro lado se encuentran las doctrinas que - consideran que el Derecho del Trabajo es Derecho Público, - ya que la intervención Estatal en materia de Trabajo, reglamentando el Estado ciertos ordenamientos sobre el uso - de materias primas, así como también medidas a proteger a los menores de edad y a las mujeres, etc., por lo que se - dice que el Derecho del Trabajo es Derecho Público, además tomando en consideración que a partir de 1917 ya se empezaron a incluir dentro de los Códigos Fundamentales, las -

garantías mínimas de los trabajadores, por lo que hay autores que consideran que el Derecho del Trabajo tiene peculiaridades muy especiales que lo diferencian, ya que el Derecho del trabajo se actualiza no en la propia legislación, sino en las convenciones colectivas de trabajo, y en las cuales normalmente no interviene el Estado por lo que duda que el Derecho del Trabajo se encuentra dentro del Derecho Público .

En cambio las Doctrinas duales o mixtas consideran que el Derecho del Trabajo contiene normas de Derecho Público y Privado, por considerar que todo lo relativo al contrato individual de trabajo cae dentro del ámbito del Derecho Privado y que la conciliación, el servicio de colocación, prevención de accidentes, inspección del trabajo. Quedando dentro del Derecho Público, también éstas doctrinas no resisten un análisis crítico ya que el Derecho del Trabajo tiene peculiaridades que lo distinguen de las demás del Derecho, y se pone como ejemplo las convenciones del Trabajo.

Que tiene una fisonomía tan singular que a pesar de que algunos autores lo asemejan a algunas figuras jurídicas ya conocidas, el resultado no es del todo deseable, ya que se pretende identificarlo como un acto legislativo, pero no es posible ya que no se cumple con los requisitos ni formalidades para considerarlo así; Por otro lado también la asociación profesional tiene características muy especiales que no puede semejarle con cualquier otra Institución ya conocida, por lo que se considera que el Derecho del Trabajo posee una naturaleza diferente .

Los rasgos característicos del Derecho Público y Privado se van perdiendo por una parte y por otra que

los grupos sociales van logrando su reconocimiento en -- tal forma, que inclusive provocan que se hagan reformas -- legislativas y que se incorpora al Estado con sus derechos correlativos, que implican respecto de los particulares, -- así también del Estado, por lo que se considera la impor-- tancia que tienen los grupos sociales en nuestro tiempo ya que son grupos que no tienen substitución.

De lo anterior se desprende que el Estado inter-- venga en la producción y en el trabajo, tratando de equi-- librar a dichos factores; dándole a la propiedad privada-- una función social, reconociendo que el derecho de los in-- dividuos a vivir en una forma decorosa, a pesar de tener -- resistencia de la clase capitalista establecida en el po-- der, pero hay que hacer notar que a pesar de la interven-- ción estatal como equilibrador no dá los resultados apete-- cidos, ya que los intereses creados ya existentes no permiten que el Estado pueda desenvolverse libremente, ya que -- iría en detrimento de la clase enquistada en el poder y -- eso no lo permiten ellos; por lo que da origen a que las -- luchas sean cruentes para llegar a obtener algo ya que hay un grupo muy grande que carece hasta de lo más indispen-- sable para subsistir en contra de aquellos que cuentan con una capacidad económica y el respaldo del Estado que tiene su fuerza de poder precisamente en los intereses económi-- cos que respalda". (1)

"Por lo que el Derecho del Trabajo moderno tiene como preocupación la libertad, dignidad y personalidad del trabajo, el trabajador es persona en la medida que sale del

(1) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO "Instituciones de Derecho Me-- xicano del Trabajo" (pág . 236).

aislamiento que significa para él la impotencia, por lo que la finalidad de las Asociaciones es la defensa de sus intereses y no la estimación de sus integrantes como hombres; lo importante reside en que los trabajadores formen la clase y obtengan mejores condiciones de vida; por lo que se desprende que el Derecho del Trabajo moderno es a la vez humanista y colectivista". (2)

En nuestros días la existencia de grupos sociales con derecho peculiares y privativos es inobjetable, dando nacimiento a Instituciones que no pueden encuadrar ni dentro del Derecho Privado, ni dentro del Derecho Público, por eso se habla insistentemente del TERTIUS GENUS o sea EL DERECHO SOCIAL". (3)

"Por ello los grupos de trabajadores han conquistado el reconocimiento de asociarse en sindicatos, federaciones y confederaciones, también se ha reconocido el derecho de pactar con el patrón o empresario las condiciones según las cuales deba prestarse el servicio, celebrando convenciones colectivas de trabajo (contratos colectivos de trabajo ordinarios) también se les ha reconocido el derecho de legislar para una determinada rama industrial, sobre las condiciones en que se labore, apreciando las convenciones colectivas de trabajo de carácter obligatorio (Contratos Colectivos obligatorios; o Contrato Ley), se les reconoce también de integrar la Comisión Nacional sobre el Reparto de Utilidades; el derecho de formar parte en las Comisiones Regionales y Nacionales sobre Salarios-Mínimos; el derecho de formar parte del Jurado de Respons

(2) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO Obra citada (Pág. 237)

(3) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO Obra citada (Pág. 239)

bilidades para juzgar a los representantes del trabajo y del capital ante las Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje que no cumplan con sus obligaciones o que dejen de cumplir con la Ley; se les ha reconocido el derecho de designar representantes en la Delegación que representa a México en la Organización Internacional del Trabajo, que debe tener dentro de sus miembros un mínimo del 25 % de representación de trabajadores. " (4)

Todo lo que antecede nos corrobora, que por el Derecho del Trabajo los trabajadores han logrado el reconocimiento de su fuerza y su derecho a tener participación dentro de la colectividad misma del Estado, y así en la práctica, en México, no alcanzan aún las metas, ello se debe a la falla de los hombres, ya que los representantes de los trabajadores, han conculcado impunemente los derechos de sus representados". (5)

De lo anterior cabe apuntar que queda demostrado plenamente que el hombre es el peor enemigo del hombre, ya que todo hombre quiere poder, riqueza y reclama subordinación de los demás, explotar y vejar a los demás con el sólo fin de dominar a su semejante.

"Se debe considerar que todo individuo que esté en posibilidades de trabajar debe cumplir con ese cometido, para que se le considere apto de poder servir a la sociedad en que vive, y tratando de evitar que las mayorías trabajen en beneficio de las minorías, ya que éstas lucran con el esfuerzo del hombre.

(4) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo" (pág. 239)

(5) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO Obra citada (págs. 239 y 240)

Para evitar eso debemos hacer que desde la infancia se les forme en la conciencia de que debe prepararse, estudiar para que en esa medida pueda servir mejor a la sociedad en que vive, que en última instancia, será beneficioso para toda la comunidad". (6)

"De lo anterior se desprende que es precisamente el Estado el que debe proporcionar los medios para que ése individuo se eduque, se cultive a fin de que sea más útil a esa sociedad a la cual se debe y por lo tanto debe laborar en beneficio de ella, y así hacerlo todos para que esa sociedad pueda vivir en forma decorosa, digna de un ser humano, además en el caso de que el individuo no pueda proporcionarse los medios necesarios para obtener esa preparación, es precisamente el Estado el que debe proporcionarlos en forma integral para él y los suyos; en la actualidad en nuestro medio es lamentable que sólo una minoría que detenta los medios de la producción, y esto contando con el respaldo del Estado, propiciando en distintas formas la explotación del hombre por el hombre". (7)

"Todo individuo tiene derecho de realizar su destino, pero no sólo que se dedique a laborar para mal vivir, sino para que tenga oportunidad de prepararse, educarse y que se cultive; de tal manera que llegue a tener una preparación que le sea útil para vivir en mejores condiciones para él y su familia, y así mismo sea útil a la sociedad.

Todo individuo que trabaja en la forma descrita tendrá derecho a participar en la vida pública ya sea en las Asociaciones Profesionales o desempeñando un puesto --

(6) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. (pág. 241)

(7) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO Obra Citada (pág. 242)

dentro de la administración Estatal, si estamos acordes - en que debe acabarse la explotación del hombre por el hombre no debe permitirse el lucro en detrimento del hombre o de la comunidad". (8)

"Cuando se logre que los aspectos ya apuntados - se realicen se habrá llegado a una evolución tal que el Derecho será de carácter SOCIAL, y se habrá terminado con la clasificación del Derecho, de público y Privado y cuando ésto se logre lo que prevalecerá e imperará será una verdadera JUSTICIA SOCIAL, en la que no cabrá la clase explotada porque se habrá superado la justicia y la injusta explotación del hombre por el hombre HOMO HOMINIS LUPUS" (9)

De todo lo expresado con anterioridad se desprende que el Derecho del Trabajo no puede ser encuadrado como Derecho Público ni como Derecho Privado, en consecuencia - debe considerarse como una rama del derecho autónomo, es - decir el DERECHO DEL TRABAJO ES DERECHO SOCIAL.

a) .- Objeto..

b).- Fines.

"La Historia del Derecho del Trabajo, nos revela la cruenta que ha resultado la lucha que los trabajadores han emprendido para lograr el reconocimiento a la dignidad, que como personas poseén; y así arranca desde el desconocimiento absoluto a su calidad humana, hasta la negación de los medios para subsistir .

(8) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo (pág. 243)

(9) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO Obra citada (pag. 243).

El eterno egoísmo del hombre, el afán desmedido de riqueza y otros factores, le han transformado de tal manera que resulta ser el hombre, el peor enemigo del hombre, HOMO HOMINIS LUPIS, así podemos sintetizar la desigual batalla a que todavía en nuestros días no concluye para lograr que al hombre se le dé el trato que legítimamente le corresponde .

El Derecho del Trabajo lleva en su razón de ser de existir, la tendencia a proteger al hombre que trabaja, la protección del hombre, que sólo cuenta como patrimonio con su enegía; el Derecho del Trabajo, en todo caso tiene al individuo como miembro de la clase social desposeida y explotado como objetivo primero y último, por ello debemos insistir en que nuestra disciplina se justificará hasta en tanto cuanto el trabajador no alcance un verdadero trato humano y condiciones de existencia dignas, que le permiten el desarrollo normal y equilibrado de su pensamiento, salud y bienestar de tal manera que el trabajo no vaya en detrimento de la educación, salud y los beneficios de la civilización.

En sus inicios, al Derecho del Trabajo le preocupó el presente del trabajador como individuo, se dictan así medidas tendientes a: Reducir la jornada; salarios mínimos; protección a mujeres y menores; riesgos profesionales; etc. Hoy se continúa viendo al trabajador solo que, como miembro de una comunidad, como jefe y sostén de una familia, sigue siendo motivo de preocupación su presente, pero más aún su futuro que resulta por demás incierto, con sagrandose el Derecho a la Seguridad Social, etc.

"Esto último ha motivado que algunas instituciones que fueron peculiares del Derecho del Trabajo, hayan -

salido de sus causas originales y que en nuestros días ya no formen parte del Derecho del Trabajo, sino de la Seguridad Social, a pesar de ello la preocupación sigue siendo la misma; Proteger y asegurar al hombre que trabaja, su dignidad de persona humana conciente de sus aspiraciones y base celular de la comunidad social. (10)

"Para alcanzar esto último, ya no basta con dictar normas protectoras, sino que los propios trabajadores, como clase social bien delineada y precisada, han precipitado al reconocimiento de sus derechos; a Asociarse Profesionalmente, celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo, el Derecho de Huelga, etc. Siendo el Derecho Colectivo del Trabajo el que en última instancia le da un carácter dinámico a nuestra disciplina y le señala la tónica en el proceso evolutivo de sus instituciones. (11)

"Así en las diversas Constituciones Vigentes, se consagran frente a las garantías individuales, las garantías sociales, para todo aquél que labora; en ésta forma se plasma el principio del Derecho a trabajar pero al propio tiempo, el derecho al trabajo, considerandole como una función social que dignifica al hombre. El individuo tiene para con la sociedad el deber de trabajar en beneficio de ella misma, y la sociedad debe posibilitarle los medios para que cumpla con ese deber; en su defecto, la sociedad debe proveér lo necesario para que el individuo en unión de su familia subsistan. (12)

(10) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO . "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo (págs. 193 y 194).

(11) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO. Obra citada

(12) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.

"La clase social trabajadora ha logrado que se le reconozcan algunos de los derechos como ya lo decimos y lo han alcanzado, pero día con día los objetos de las Asociaciones Profesionales se encausan para lograr por parte del Estado y de los empresarios un tratamiento más justo, más acorde con la dignidad humana, sin embargo el cambio debe ser integral, completo, el cambio debe operar desde sus cimientos, es decir se debe educar al individuo de tal forma que se le humanice más; se le debe guiar de tal manera que vea en sus semejantes a otro hombre que normalmente tiene sus mismas necesidades y sus mismos anhelos es decir, la pretensión de conducirse como ser humano, materializando la solaridad social . (13)

"La protección del hombre que trabaja es la razón de ser y existir del Derecho del Trabajo, ninguna medida que se adopte para ser posible una existencia digna y decorosa será excesiva que para ello sea necesario cambiar a la sociedad misma, desde su estructura, en todo caso sólo habrá una verdadera justicia cuando el que trabaja obtenga parte más equitativa de la plusvalía, es decir cuando el ser humano deje de ser explotado por el capitalista.

FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

"El Derecho del Trabajo persigue diversos fines, y éstos pueden ser: Inmediatos y mediatos . Inmediatos: Atenuar la explotación del hombre por el hombre, sobre la base de reconocerle mejores prestaciones y derechos; y los Mediatos: Serán aquellos que le permitan al trabajador rea

(13) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO . "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". pág . 194

lizar su destino proporcionándole los medios para ello" .
(14)

Siguiendo al distinguido Jurista Eugenio Pérez - Botija, Hay tres tipos de fines; Jurídicos, Económicos y - Políticos.

FINES JURIDICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

"Siendo el Derecho del Trabajo una disciplina Jurídica autónoma, con sustantibilidad propia, es indiscutible que persigue finalidad jurídica, mismas que le dan la tónica o derroteros dentro del cuadro general del Derecho.

Así, de nuestro concepto desprendemos que el Derecho del Trabajo tiende a regular las relaciones entre -- trabajadores y patronos, pero estos conviven en una sociedad, que ha tenido que admitir la existencia de grupos sociales, que se constituyen en representantes de los trabajadores y de los patronos, apareciendo así las Asociaciones Profesionales de trabajadores llamadas Sindicatos, -- Uniones, Alianzas, Asociaciones, Ligas de Resistencia, Federaciones y Confederaciones, etc. y Asociaciones patronales, Centros Patronales, Federaciones patronales y Confederaciones patronales; luego es factible que en ciertos casos las relaciones no solo se regulan entre prestador y -- receptor de servicios, sino los representantes de ambos".
(15)

(14) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO. Pág. 195.

(15) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO. "Instituciones de Derecho-Mexicano del Trabajo". Pág. 195.

lizar su destino proporcionándole los medios para ello" .
(14)

Siguiendo al distinguido Jurista Eugenio Pérez - Botija, Hay tres tipos de fines; Jurídicos, Económicos y - Políticos.

FINES JURIDICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

"Siendo el Derecho del Trabajo una disciplina Jurídica autónoma, con sustantibilidad propia, es indiscutible que persigue finalidad jurídica, mismas que le dan latónica o derroteros dentro del cuadro general del Derecho.

Así, de nuestro concepto desprendemos que el Derecho del Trabajo tiende a regular las relaciones entre -- trabajadores y patrones, pero estos conviven en una sociedad, que ha tenido que admitir la existencia de grupos sociales, que se constituyen en representantes de los trabajadores y de los patrones, apareciendo así las Asociaciones Profesionales de trabajadores llamadas Sindicatos, -- Uniones, Alianzas, Asociaciones, Ligas de Resistencia, Federaciones y Confederaciones, etc. y Asociaciones patronales, Centros Patronales, Federaciones patronales y Confederaciones patronales; luego es factible que en ciertos casos las relaciones no solo se regulan entre prestador y -- receptor de servicios, sino los representantes de ambos".
(15)

(14) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO. Pág. 195.

(15) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO. "Instituciones de Derecho-Mexicano del Trabajo". Pág. 195.

"Existe la impresión que en México se ha seguido la tendencia de fomentar el Sindicalismo obrero y así encontramos en nuestra legislación disposiciones que aparentemente fortifican a los Sindicatos siendo dentro de otros:

El artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo que dispone:

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Artículo 123 Apartado "A" (Trabajo en general) - fracción XVI: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales etc.

Fracción XII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una Huelga lícita estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario."

Artículo 123 "B" (Servidores públicos).- Fracción X. Los Trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo — es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Artículo 387 .- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrán obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Artículo 132 .- Son obligaciones de los patronos:

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse.

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente . Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores .

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre -- que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI.

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la -- oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del esta--blecimiento . El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de -- trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al -- puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siem--pre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de -- seis años.

Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años".

"A pesar de que en los preceptos transcritos, -- por la práctica viciosa de las autoridades, los trabajado--res sindicalizados llevan un estigma que a la postre resul--ta ser la condena, que les obstaculiza para obtener em--pleos bien renumerados, los patrones consideran como una -- amenaza a los trabajadores que se significan en la lucha -- sindical, siempre prefieren al trabajador dócil, al traba--jador sin conciencia de clase, pues en ésta forma se le ma

neja con más facilidad; todo propiciado por las autoridades venales que auspician los despidos sin justificación de los trabajadores que se encuentran sindicalizados".(16)

"Por el contrario a los empresarios se les obliga a ingresar en su respectiva cámara (comercial o industrial) apercibidos con fuertes multas de carácter pecuniario a los que no cumplan; con eso nos damos cuenta que se le estimula la asociación patronal, dándonos cuenta de que siempre estarán preparados para su lucha contra los trabajadores". (17)

Es por eso que esta rama del derecho no sólo debe atender las relaciones entre los trabajadores y patrones, sino que debe proteger y tutelar al que presta un servicio subordinado .

De todo lo anterior se desprende que todo lo que se haga en favor de la clase trabajadora será excesivo si se tiene como finalidad brindarle protección a la mujer, -- para que cumpla con su función biológica en condiciones -- higiénicas y morales, protección a todo trabajador para -- sindicalizarse para intervenir por medio de sus representantes legítimos en las convenciones colectivas de trabajo, etc. Tutela con el propósito de que el Estado por medio de sus organismos vigile que las medidas protectoras sean eficaces, que se respeten los preceptos legales, sancionando a todo aquél que atente en contra de los derechos de -- los trabajadores .

(16) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO "Instituciones de Derecho -- Mexicano del Trabajo. Pág . 197. .

(17) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO Obra citada .Pág. 197.

El derecho mexicano del trabajo tiene como bases la sustentación del principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores y al efecto la ley dispone lo siguiente:

"Artículo 33.— Es nula la renuncia de los trabajadores de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriva de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

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

A continuación transcribimos el comentario que al respecto esboza el Dr. Alberto Trueba Urbina. "El derecho mexicano del trabajo desgraciadamente no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho establecido en las Leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula y la nulidad es de pleno derecho. No debe reclamarse, pero ésta tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los tribunales y corresponderá a la Suprema Corte de Justicia o a los Tribunales Colegiados decir la última palabra al respecto. En síntesis los convenios laborales para ser válidos deberán reunir los siguientes requisitos: Ser por escrito, contener una relación de los hechos que originaron el convenio, ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta.

La manifestación del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales del trabajo. La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital". (18)

Así también en el artículo 123 Constitucional, - apartado "A" Fracción XXVII sirviendo de base el artículo anterior dice:

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato: a), - b), c), d), e), f).

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

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

"Se admite el derecho de los trabajadores para - convenir sobre las condiciones en que preste el servicio, - pero esa libertad tiene una limitación que nunca se renuncien por parte del trabajador las disposiciones que le favorezcan, es decir, la libertad del trabajador para convenir sobre las condiciones según las cuales se preste el - servicio, es amplia, siempre y cuando se superen las míni-

(18) Comentario del Dr. ALFREDO TRUEBA URBINA "Ley Federal del Trabajo". Pág. 33.

mas contenidas en la legislación . Sólo en el caso de que el trabajador por ignorancia insertará en el contrato una cláusula, o varias en las que, las condiciones fueren inferiores a las contenidas en la Ley, se tendrán por no puestas, operando una substitución Ipso Jure de la disposición relativa de la Ley, en lugar de la cláusula nula". (19)

De lo anterior se desprende que el contenido de la legislación del trabajo es el mínimo de derechos en favor de los trabajadores, y a partir de ese mínimo, los trabajadores pueden convenir libremente sobre las condiciones en que presten el servicio. Si por ejemplo los trabajadores tienen libertad para manifestar su voluntad al convenir en el salario a recibir, pudiendo pactar en un salario mínimo; salario más: Uno, dos, tres o más pesos sobre el salario mínimo pero jamás será válido un acuerdo por el cual el trabajador admita que se le pague un salario inferior al mínimo vigente, por una jornada normal de trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser renumerador - y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será total que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Por otro lado también se deja en libertad al trabajador para que fije los días de descanso y vacaciones, - pero siempre superando los mínimos consignados en la ley, - por lo que en la Ley Federal del Trabajo también se establece lo siguiente:

(19) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo" (pág . 199)

Artículo 69 .- Por cada seis días de trabajo -- disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro .

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días - laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

De todo lo anterior se desprende que todo el Derecho del Trabajo garantiza la autonomía de la voluntad - del trabajador, otorgándole una mayor protección al trabajador, por encontrarse en desigualdad en relación con el - patrón, a pesar de todo lo expuesto el patrón busca la manera de violar las disposiciones imperativas del Derecho - del Trabajo.

FINES ECONOMICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Es muy difícil hacer abstracción de los fenóme-- nos sociales, políticos y económicos, por lo tanto en el-- Derecho del Trabajo existe una interrelación de fenómenos-- y que se manifiestan a todos los órdenes de la vida social. En el Derecho del Trabajo se manifiestan los fenómenos económicos y políticos, como se puede ver en la eterna lucha de clases, según lo ha sostenido Carlos Marx, ya que puede uno darse cuenta de la existencia de dos grupos antagóni-- cos o sea el patrón y el trabajador, en el que, el primero invierte determinada cantidad de dinero y el trabajador su

trabajo para subsistir; pero siempre tomando en consideración que jamás es debidamente retribuido el trabajador por el esfuerzo que realiza, ya que el patrón siempre se reserva para sí una utilidad marginal que corresponde al factor trabajo y que en consecuencia acrecentará el capital del patrón, en tal forma que el trabajador siempre será explotado por el patrón.

Por lo expuesto anteriormente es el trabajador - quien ha tratado de emanciparse a través de las luchas que la emprendido con finalidades inmediatas y mediatas, la primera para hacer menos abrumadora la explotación de que es objeto y la segunda para obtener un mejor reparto de los bienes de consumo o más bien la renta nacional.

Por lo expuesto se desprende que el Derecho del Trabajo, concebido como catálogo de conquistas de la clase trabajadora, sea un generador de fenómenos económicos, ya que si se reduce la jornada de trabajo o bien en un aumento en el período de vacaciones por citar unos ejemplos repercutiría en el costo de la producción, también no es por demás consignar que donde se evidencia la presencia del factor económico en el Derecho del Trabajo .

Ya que todo aquél que presta sus servicios aspira a vivir en mejores condiciones de vida la de él y la de las personas que dependen de él, es justa la exigencia de todo aquél que trabaja para proporcionarse los medios necesarios, para llevar una vida digna de la persona humana; y de lo anterior se desprende que indefectiblemente trasciende al mundo de la economía, y en éste sentido es como deben entenderse los fines económicos del derecho del Trabajo.

Los problemas económicos y jurídicos presentan problemas para los juristas para dar forma a ciertas instituciones laborales; el fenómeno económico propicia que se dé nacimiento a nuevas instituciones que jamás fueron imaginadas por los juristas.

Por otra parte también el Derecho del Trabajo -- obliga a los patrones a que superen el sistema de produc--ción, simplificado los métodos, mayor producción, nuevos--procesos de fabricación, etc; todo debido a la presión que ejercen los trabajadores, obteniendo un mayor beneficio -- que nunca debe ser sólo para el patrón, sino también para el trabajador .

FINES POLITICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Hemos notado que el Derecho del Trabajo tiene -- contenido jurídico así como también contenido económico, -- pero no podemos negar que también lo tiene desde el punto--de vista político, ya que la clase trabajadora se ha cons--tituído en una clase social perfectamente bien enmarcada,-- y que tiene una fuerza política que es digna de tomarse -- en cuenta, los trabajadores han emprendido luchas completamente desiguales en contra de los patrones quienes cuentan con el apoyo del Estado y de la Ley Federal del Trabajo; -- es pertinente observar que la clase trabajadora avanza más acelerada cuando algún estadista les dá las facilidades y--promueve reformas sociales en beneficio de la clase traba--jadora, los intereses creados inmediatamente recurren a -- las amenazas para evitar que los trabajadores sean benefi--ciados en alguna forma .

En la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 249, fracción I, se les prohibía participar en asuntos políticos.

Artículo 249.- Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos o POLITICOS,

"Siendo Presidente de la República el General Lázaro Cárdenas por el contrario se reformó en el sentido que si se permitía a los Sindicatos para intervenir en política; dándose en consecuencia que el partido dominante se dividiera en tres sectores: El obrero, campesino y popular". (20)

"Reflexionar cuales fueron los móviles que impulsaron al General Lázaro Cárdenas a promover esta reforma; bien pudo ser:

Que los representantes de los trabajadores ocuparan algún puesto de elección popular, con el fin de defender mejor a sus representados, y así mismo poder promover reformas a la legislación laboral; o bien para poder controlar a sus dirigentes y así poder dominar a la clase trabajadora. El maestro Alfredo Sánchez Alvarado considera que al general Lázaro Cárdenas, le impulsó un noble propósito: Que los trabajadores estuvieran debidamente representados". (21)

"Hoy nos damos cuenta que la clase trabajadora se encuentra entregada al partido político dominante y en consecuencia al Estado, por lo cual la clase trabajadora -

(20) Alfredo Sánchez Alvarado. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". (pág. 204)

(21) Alfredo Sánchez Alvarado.- Obra citada (págs. 204, 205)

se encuentra aprisionada debido a los compromisos que tienen los líderes que han formado parte de la Oligarquía en el poder." (22)

Lo anterior lo superarán los trabajadores cuando exista una verdadera Democracia Sindical, en la que puedan los trabajadores libremente elegir a sus representantes, y mientras subsista la corrupción sindical, existirá la injusticia.

Por eso la paz y protección social, no se han logrado, y la clase dominante se ha dado cuenta de ello y por eso cuando estaba revisando las reformas al artículo 123 Constitucional, cuando las legislaturas, de los Estados estudiaban tales reformas, un representante de la iniciativa privada dijo: "Admitamos las reformas démosle algo a los trabajadores antes de que nos arrebaten todo lo que tenemos". Y para que la Justicia social impere no sólo deben hacerse reformas de tipo económico, sino también de carácter político y social; para que el hombre pueda vivir con dignidad, para que ya no haya el contraste de opulencia y pobreza, ya que se pretende explicar el fenómeno de la pobreza como fenómeno natural, desde luego que eso se debe a la situación jurídica que existe, por todo lo anterior es de desearse que se llegue un momento histórico en el que la clase trabajadora tome por la fuerza los medios de la producción y así poder llegar a un estado en el que impere una verdadera justicia social .

Por eso los Constituyentes de 1917, se dieron cuenta de que la clase burguesa les permitió la creación de la Ley Federal del Trabajo, y esta es producto de la

(22) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO. Obra citada (pág. 205)

presión y lucha campesina y aprobada por la clase que controlaba el poder en esa época.

Los sujetos del derecho del trabajo.- Incluimos a las personas que participan en las relaciones de trabajo. Ahora bien, las relaciones de trabajo son de dos tipos, relaciones individuales y relaciones colectivas: Las prime--ras son las que sirven para realizar las prestaciones de --servicios, en tanto las segundas son las que tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de servi--cios, esta clasificación de las relaciones de trabajo produce a su vez, una clasificación en los sujetos del dere--cho del trabajo.

Sujetos individuales del derecho del trabajo son las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo; los sujetos colectivos del derecho del trabajo son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo.

Los sujetos individuales del derecho del trabajo son, fundamentalmente los trabajadores y patrones.

a).- Concepto de trabajador.- Es el elemento -básico del derecho del trabajo, pues éste estatuto tiene -por misión primera y esencial, fijar los derechos de los -trabajadores en el proceso de producción, o bien, y según--la fórmula que se ha mencionado tantas veces, es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, un -nivel decoroso de vida. Trabajador como sujeto del derecho del trabajo, puede únicamente ser una persona física,- hombre o mujer, pues, y salvo las medidas especiales de --protección a las mujeres, en relación con ciertos trabajos,

los dos sexps se encuentran equiparados en la Ley; en éste sentido como igual protección a los dos sexos, debe entenderse el artículo 8°. de la Ley.

El profesor Krostochin, señala como primer elemento de la definición de trabajador, la idea de que debe ser una persona física. El Derecho del Trabajo protege al trabajador como ser humano y por energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio; ahora bien, las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar servicios que consiste en energía humana de trabajo, y no se comprende como podrían aplicarseles las reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo riesgos profesionales, etc.

No obstante la claridad de la solución que antecede, han surgido algunos problemas: Se ha discutido alguna vez, en el Derecho Mexicano, la condición de los sindicatos que celebran el llamado contrato de equipo, que ya no existe en nuestra legislación; se sostuvo algún tiempo que, cuando tal cosa ocurría, el sindicato era, realmente un trabajador, lo cual a su vez significaría que también puede ser un trabajador una persona jurídica, en este tipo de relaciones los verdaderos trabajadores son los miembros del sindicato, pues este respecto de aquellos; desempeña las funciones de un contratista o de un intermediario. Se ha discutido también si una sociedad, constituida para prestar servicios por conducto de sus socios, puede adquirir la categoría de trabajador pero es debido generalmente, que la sociedad únicamente puede ser intermediario o contratista; la solución es distinta en el derecho civil para aquellos contratos que, como el mandato, tienen (relación) semejanza con la relación de trabajo la diferencia se explica facilmente, teniendo en cuenta la naturaleza del

mandato, definido en el artículo 2546 del Código Civil, - como el contrato en virtud del cual, el mandatario se obliga a ejecutar, por cuenta del mandante, los actos jurídicos que este le encargue y precisamente la finalidad de -- las personas jurídicas es la realización de actos jurídicos.

Existe una excepción en la antigua Ley Española sobre contratos de trabajo, precepto que fué reproducido -- en la Ley de 1944: No se refiere precisamente, a los sindicatos de trabajadores como sujetos del contrato colectivo de trabajo, sino aquellos contratos que se celebran con una asociación de trabajadores, que se encuentran consagrado en la antigua Ley en el artículo 59 el equivalente está en el artículo 18 de la Ley de 1944. "Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores -- considerando en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen, salvo en el caso de que así lo hubiese pactado."

Una vez establecido que trabajador puede únicamente ser una persona física, es necesario determinar cuando adquiere ese carácter, esto es, cuando y mediante, querequisitos, deviene trabajador una persona, al hacer referencia a la Ley Española dice: "Los sujetos que celebren -- el contrato, tanto patrones como trabajadores, podrán ser, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas". Siguiendo con la idea anteriormente -- expresada respecto de que el trabajador debe ser necesariamente una persona física.

Sobre el particular se han propuesto dos criterios, uno que hace referencia a la idea de clase social y -- según el cual, la categoría de trabajador se adquiere por--

la pertenencia a la clase trabajadora y otro que presta -- atención a la prestación de un servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo.

El primer criterio se ha ido desechando. El concepto clase social es de naturaleza político - económica y no jurídica y no es apto para explicar la categoría jurídica de trabajador, además, no se comprende por qué es preciso que previamente a la existencia de una relación jurídica de trabajo, se coloque la persona dentro de una sola -- clase social, siendo así que la realidad será inversa, esto es la relación de trabajo determinará que el trabajador, desde el punto de vista de la posición que ocupa en el fenómeno de la producción quede incluido en la clase trabajadora; y esto solamente desde un punto de vista objetivo, -- ya que es posible que el trabajador, subjetivamente, sea -- contrario a las tendencias políticas de la clase trabajado ra y se sienta más ligado al grupo de los empresarios.

El segundo criterio es adoptado por la Ley, cuyo artículo 8º. define al trabajador, como persona física o -- moral que presta a otra, un trabajo personal subordinado, -- es la que sirve para fijar el concepto de trabajador.

El derecho colectivo del trabajo y sus Institu-- ciones, la organización sindical, el contrato colectivo y la huelga, son procedimientos que permiten a los trabajado res obtener el mejoramiento de sus condiciones de trabajo; y los altos empleados son normalmente, quienes procuran -- evitar el beneficio de los trabajadores; sus relaciones ju rídicas con la empresa son de otro tipo pero repugna al -- derecho del trabajo su colocación en el mismo plano de los trabajadores; y por otra parte y según resulta inaplicable en la mayoría de sus instituciones.

b).- El concepto de Empleado.- El Derecho del Trabajo nació en Europa para el trabajador de la Industria; los trabajadores del comercio y los empleados particulares no estaban protegidos por las Leyes sociales: Los Códigos de Comercio de casi todos los Estados particularmente el Código de Comercio Alemán, contenía algunas disposiciones particulares en favor de los trabajadores del comercio, señaladamente en el problema de los despidos. El progreso del Derecho del Trabajo reveló, la desigual protección jurídica, los trabajadores de la Industria mejoraba continuamente su situación, en tanto los empleados particulares y el comercio permanecían sujetos a una legislación anticuada; las Leyes del Seguro Social de Alemania acogieron a los empleados y en el siglo en que vivimos se dictó una legislación especial para éstos grupos de trabajadores, inspirada en el derecho de los trabajadores de la Industria, pero con importantes diferencias. Esta diversidad de Leyes en Europa y varios países de la América del Sur creó el problema de la determinación de los conceptos: La palabra trabajador se hizo genérica y sus especies estaban formadas por los conceptos obrero y empleado, cuya determinación devino fundamental, pues de ello depende la aplicación de una u otra de las Leyes. En la doctrina extranjera se considera que es realmente muy difícil la diferenciación entre empleado y patrón. Por otro lado el profesor chileno Alfredo Gaeto Barrios y Francisco Walker Linares prefieren el criterio del carácter intelectual o manual del trabajo, pero declaran que dada su impresión, hubo necesidad de organizar una comisión que decidiera los casos de frontera. La antigua legislación Alemana comprendió la dificultad y más que proponer una definición, señaló los principales grupos de empleados; los trabajadores que no estuvieran incluidos en algunos grupos quedarían regidos por las leyes generales del trabajo:

- a).- Las personas que ocupan puestos de dirección en las empresas;
- b).- Las que ocupan puestos de importancia en las mismas empresas, entre ellos, principalmente, los técnicos;
- c).- Los empleados de oficinas;
- d).- Los auxiliares y aprendices de los comerciantes;
- e).- Los artistas y músicos;
- f).- Los profesores;
- g).- Los enfermeros;
- h).- Los oficiales de los barcos;

En el Derecho Mexicano no existe la razón de la diferencia entre obrero y empleado pues el artículo 123 de la Constitución rige para unos y otros . Cuando nació nuestro Derecho del Trabajo, ya se habían dictado en Europa las leyes de Protección a los empleados y el Legislador juzgó acertadamente que no existía motivo para crear tratamientos distintos. No obstante, algunas Leyes de los Estados, principalmente el camino la Ley de Veracruz consiguieron la distinción, la cual también se encuentra en el proyecto de Código de Portes Gil . De todas maneras, la distinción tiene algunas aplicaciones: En el problema de los empleados de confianza, si bien es por motivo de la naturaleza de su actividad; en la concurrencia que el trabajador puede hacer a su patrono y en la cuestión de la fecha de pago de los salarios.

Se les denomina empleados a los trabajadores de las empresas particulares que desempeñan funciones diversas a las de los obreros, lo que ha dado origen a los siguientes criterios para diferenciarlos de éstos.

a).- Atendiendo al trabajo intelectual y material se estará frente a un empleado cuando el trabajo se desempeña intelectualmente; y si es manual o material, se tratará de un obrero .

b).- Según la forma de pago, mientras el obrero es pagado por semana el empleado por quincena o por mes.

c).- Otro criterio toma en cuenta la diversidad de profesiones. En la Industria mecánica, casi exclusivamente se hallan los obreros, y en las oficinas los empleados .

d).- Otro aspecto para diferenciar a los empleados de los obreros, es el que el empleado presta una mayor colaboración con el que lo emplea .

C A P I T U L O I I

II.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EMPLEADO Y PATRON.

a).- Concepto de trabajador.- El artículo 8º.- de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador en los siguientes términos: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Para los efectos del artículo anterior el Dr. -- Alberto Trueba Urbina hace el siguiente comentario a dicha disposición.

"La disposición es repugnante porque discrepa el sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje.

Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo de un derecho, se tengan que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora "al contrato de trabajo evolucionado", como dijo Macías en el Congreso Constitu

yente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo - del Derecho Civil y los locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de Derecho del Trabajo desechan el concepto de "subordinación" para caracterizar el contrato o relación laboral . El Concepto de "subordinación" se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871 .

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales: Trabajador es todo aquél que presta un servicio personal - a otro mediante remuneración.

a).- Atendiendo al trabajo intelectual y material se estará frente a un empleado, cuando el trabajo se desempeña intelectualmente, y si es manual o material, se tratará de un obrero . También es aquél por medio del cual se obtiene mayor plusvalía de la materia que se transforma en producto.

b) .- Según la forma de pago, mientras al obrero se le paga por semana al empleado por quincena o mes.

c) Otro criterio toma en cuenta la diversidad -- de profesiones, en la Industria mecánica casi exclusivamente se hallan los obreros , y en las oficinas los empleados.

d) Otro aspecto para diferenciar a los empleados de los obreros, es el que el empleado presta mayor colaboración administrativa en la empresa.

CONCEPTO DE PATRON.— Partiendo de la definición legal, "Patrón es la persona física o moral que utiliza -- los servicios de uno o varios trabajadores. -- Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

La interpretación del artículo anterior no pone de manifiesto que el patrón puede ser una persona física, o bien una persona moral, a diferencia del trabajador que puede serlo una persona física, aún en los casos en que se celebre el Contrato Colectivo, ya que el Sindicato, persona moral, sólo representa a sus agremiados .

Acorde con lo que antecede, y con el concepto más aceptado de trabajador, es la definición del Maestro Alfredo Sánchez Alvarado "Patrón es la persona física o jurídica-colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada". (23)

Patrón es el sujeto del derecho del trabajo que recibe los servicios de otro. Y los beneficios es llevarse la mayor parte de las utilidades.

Patrón puede ser una persona física o una persona jurídico-colectiva (moral) puesto que, indistintamente puede resultar beneficiada con el servicio prestado por el trabajador, una persona física o una persona moral.

Además cuando el patrón es una persona física es de fácil identificación, ya que el trabajador trata directamente con él, recibe sus órdenes; pero no es así en el --

(23) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.— "Instituciones de Derecho-México. (pág. 299).

caso de que el patrón sea una persona moral, que siempre se hace representar, en virtud de que en estos casos se trata generalmente de Sociedades Mercantiles compuestas de un gran número de Accionistas que cambian constantemente, razón por la que el que presta el servicio no tiene posibilidad de conocer al patrón y menos tiene la obligación de saber qué es una Sociedad Anónima y quienes la forman.

El trabajador está relacionado con los representantes de la persona moral que la Ley denomina: "Directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración (según párrafo de la Ley Federal del Trabajo en el artículo 11).

También se desprende que tanto las personas físicas como las jurídicas pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

Para tener el carácter del patrono se requiere, asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectuó mediante contratos de trabajo. (Ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales.)

Considerese que en última instancia la prestación de servicios profesionales, es una relación de "Derecho laboral" en virtud de que, es contratado por otra persona para realizar un trabajo a favor del patrón (el que contrata temporalmente).

C A P I T U L O III

III.- DERECHO DE LA LIBERTAD SINDICAL.

a).- Antecedentes históricos de la Asociación -- Profesional en México.

b).- Regulación de la Asociación Profesional en la Constitución de 1917.

c).- Diversas leyes en materia sindical.

"Derecho Sindical .- Denominación, concepto y -- contenido .- El cumplimiento del trabajo dependiente ha -- dado origen a dos tipos de relaciones jurídicas.

a).- Relaciones individuales formadas entre pa-- trón y un trabajador denominada que puede ser producto -- esencialmente del contrato de trabajo;

b) .- Las relaciones colectivas en la cual exis-- ten relaciones jurídicas de grupos de patronos y trabaja-- dores; respecto de éstas últimas se ocupa el Derecho Sindi-- cal el cual reconoce dos acepciones .

Una amplia y otra restringida, la primera sería-- "El conjunto de principios y normas que regulan la forma-- ción, el funcionamiento y las relaciones colectivas de -- las Asociaciones Profesionales con los empleadores y em-- pleados, así como las relaciones entre ellas con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo", y la segunda: "según la cual el Derecho Sindical sería el Dere-- cho subjetivo de los trabajadores a gozar de los beneficios derivados de aquél."

Algunos autores en el primer sentido señalan la denominación de Derecho Colectivo, para Dovali considera inconveniente tal denominación, pues entiende que la parte del derecho contrapuesta, debería llamarse lógicamente "Derecho Individual" creando de éste modo confusión con el conjunto de Derecho Subjetivo", además expresa que todo Derecho es colectivo, por emanar y dirigirse a la colectividad. Considera en definitiva la denominación de "Derecho Sindical atribuyendo a la palabra "Sindicato" y que podría definirse a su juicio, como la parte del Derecho del Trabajo que estudia las asociaciones Profesionales y su actuación en el campo del trabajo" (24)

"Alcance y finalidad .- A diferencia del Derecho individual de relaciones individuales de trabajo, las relaciones de Derecho Colectivo tienen por objeto permitir la organización de grupos sociales y fijar las reglas con arreglo a sus relaciones.

Asegura a los asalariados una protección efectiva, pero de una manera indirecta, dentro del orden sociológico y no estrictamente jurídico (Durant) (25)

"Riva Sansiberino, dice que es un Derecho de carácter Institucional en cuanto contiene disposiciones que establecen la organización de los Institutos y de su actividad de las cuales derivan reglas generales a las que deben ajustarse su conducta los patrones y los trabajadores.

(24) Rodolfo A. Napoli, "Manual de Derecho Sindical" Abelardo Perrot Buenos Aires, (pág. 11 y siguientes) Mario L. Dovali, "Derecho Sindical y de la Prevención Social" (pág. 11)

(25) Revista Internacional del Trabajo 1956, (pág. 589)

Para de la Cueva el Derecho Sindical tiene.- -
 1).- Una influencia inmediata que se irradiía en distintas-
 direcciones.

a).- La unión de los trabajadores en la Asocia-
 ción Profesional, unión cuyo propósito es asegurar la - -
 igualdad entre los trabajadores y los patrones;

b) .- Persigue el mejoramiento actual de la vida
 de los trabajadores, propósito que logra con el Contrato -
 Colectivo de Trabajo;

c).- Desea regir integralmente el derecho indivi-
 dual del trabajo;

d).- No se contenta con pactar condiciones de --
 trabajo, sino que pretende garantizar su cumplimiento;

e).- Arroja un nuevo principio en la estructura-
 ción del Estado, y producto de ello son los organismos de-
 Conciliación y Arbitraje de trabajo, etc .

2.- Influencias mediatas dirigidas:

a) .- A la organización de los trabajadores pro-
 duciendo una fuerza política indudable que en su posición-
 más extrema pretende intervenir como expresión de clase.

b).- A presionar la reforma del Estado para el -
 logro de una sociedad mejor y más justa" (26)

(26) Rodolfo A. Napoli, Manual de Derecho Sindical (nota -
 8 pág. 267).

"Concepto de la libertad Sindical; ésta admite - a nuestro juicio dos acepciones una genérica y política - que expresa el medio con el cual los trabajadores esperan obtener la igualdad de la que, en el hecho carecen con los patrones o, según los más extremistas, conseguir la eventual supremacía y la existencia absoluta en la clase trabajadora en la sociedad del futuro; otra específicamente profesional y jurídica, que equivale a un conjunto de esenciales derechos profesionales de los trabajadores y sus asociaciones del trabajo frente al Estado y a los empleadores.

La libertad sindical desde el punto de vista jurídico, en su contenido, no suprime el derecho individual; una explicación de ese principio lo constituye el doble aspecto que la libertad de asociación ofrece. Ella puede ejercerse positiva o negativamente; la primera es la facultad del individuo dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para unificar sus actividades para lograr un fin común; en forma negativa tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo de voluntad". (27)

Libertad de Asociación y Libertad Sindical.- Al considerar la libertad como derecho subjetivo, realiza Pierro una brillante consideración de la misma .

"La libertad afirma no es concebible como arbitrio y licencia, porque no consiste en hacer lo que place, obstaculizando y violando la libertad de los otros".

La libertad no es tanto consecuencia de una limitación del poder del Estado, como de la libertad de los demás, consecuencia de una autolimitación que subordina -

(27) Rodolfo A. Napoli, "Manual de Derecho sindical, capítulo VII, (pág . 65).

los impulsos del instinto a la razón, por lo que la libertad no es tanto un derecho como un deber o más exactamente, autonomía responsable" (28)

"La equivocidad a que en otro lugar se alude respecto del Sindicato en cuanto naturaleza asociacional, ha conducido en ocasiones, a implicar la libertad sindical -- en la libertad de asociación, como expresión concreta de -- ésta última, fué considerada históricamente, y sólo vencida en la mitad del siglo XIX, también fué reconocida como un derecho fundamental en si mismo, aunque jurídicamente -- situado al lado de la libertad general de asociación y reunión, todavía en nuestro tiempo se mantiene esta apreciación, afirmándose la libertad sindical como una especificación de la libertad de asociación, y aún se afirma que la libertad sindical constituye una manifestación de la libertad de asociación en el orden profesional, si bien ha seguido, parece rectificar la generalidad del acierto, aún -- siendo un aspecto de la libertad de asociación, la sindical presenta ciertos rasgos que le son propios y la diferencia de aquella". (29)

Más ni el carácter inminente del sindicato, ni los específicos fines que le son atribuibles aún admitiendo diversidad de doctrina al respecto, ni la naturaleza de las peculiares relaciones, que en su seno, unen a miembros entre sí, ni tampoco las que vinculan a la entidad sindical con terceras personas y, por supuesto con el Estado ,--

(28) Pierro Corso Diritto del Lavoro, Turin 1955 Vol. II -
(pág. 12 y 13.

(29) Spyropoulos: La Liberté, cit . (pág. 5)

autorizan una fácil atribución de similitud a la libertad sindical, respecto a la libertad de asociación. Ambas -- son diversas e inelazables, porque las entidades de las -- que una y otra se predicán, son diversas tanto en su finalidad como en su consideración política, por su estructura jurídica. Esta realidad compele aún a quienes afirman -- cierta similitud entre ambas libertades; al financiamien-- to de la distinción. Despegada de la libertad de Asocia-- ción; la noción de libertad sindical evoluciona hoy hacia-- una Independencia total, sobre todo después de que ha reci-- bido una consagración expresa en el plano nacional y en el Internacional. Y aún ha de añadirse que tal independencia no deriva solo de esa especificación formal aludida, sino-- de la profunda raigambre institucional del Sindicato, que lo sitúa sociológicamente, como fenómeno necesario entre -- los aconteceres humanos.

Desde que los primitivos grupos humanos se divi-- dieron en clases por la apropiación de la producción de la comunidad, una minoría se impuso a las mayorías para explo-- tarlas; esclavistas y esclavos, hasta la desintegración -- del Imperio Romano, nobles y siervos, durante la época --- feudal.

Para el Socialismo, no desaparecerán las cla-- ses sociales porque en lugar de esclavos y siervos por un-- lado y esclavistas y señores feudales por otro aparecen -- clases nuevas con distintas características, pero igualmen-- te antagónicas: La burguesía y el proletariado. Por consi-- guiente, no terminará la lucha hasta que los obreros exclu-- yan a la otra clase y tome en sus manos los instrumentos -- de la producción y así mismo el poder estatal.

Al analizar las luchas obreras en Inglaterra, mediados del siglo pasado, Marx y Engels pensaron que para que una clase conservara su dominio sobre la otra y para esta justificación, hubo necesidad de crear una concepción filosófica, y una legislación etc . y de esto dedujeron que:

"La historia de la humanidad hasta nuestros días, no es sino la historia de la lucha de clases". (30)

"Es un fenómeno real, que en el desarrollo industrial progresista, se multiplica la producción de mercancías y este hecho en relación con el descubrimiento de América y su colonización, trajeron como resultado un gran impulso al Comercio y a la navegación, planteándose las condiciones para asegurar un desarrollo rápido a los sectores progresistas del feudalismo, porque la forma de producción de los antiguos gremios ya no satisfacía los extensos mercados que también constituía el continente asiático. Esta es la razón de la sustitución de los gremios por la naciente burguesía". (31)

"Al derrocamiento del régimen feudal y tomar su lugar la burguesía con una nueva organización económica, - imprime una nueva forma al poder político todo lo transforma de acuerdo con sus intereses:

La nueva sociedad, la forma "A su imagen y semejanza", pero al desplazar a aquella, para su logro y justificación, fué indispensable crear una teoría, y una filosofía. Esta filosofía se sustentaba en el derecho natural -

(30) Marx y Engels .- Manifiesto Comunista. Ediciones Fuente Cultural (pág. 8)

(31) Carlos Marx y Engels. Obra citada (pág. 9)

en contra posición del origen divino, del poder de la nobleza, y desde el punto de vista político, levanta la bandera del liberalismo, para pregonar la libertad del hombre en sus diversas relaciones, entre éstas, la libertad de contratación de trabajo pero en aplicación de las normas del Derecho Civil Tradicional .

Pero esta doctrina en lugar de implantar una verdadera libertad fué el arma fundamental para acabar con el poder político y económico terrateniente, y de la nobleza; y por otra parte, barre con los obstáculos de la producción artesanal, amplía el mercado local que resultaba insuficiente y se adueña de la producción de materias primas de todas las naciones atrasadas de la tierra. Asimismo, la nueva filosofía fue el paliativo de que se valió la burguesía para atraer a las masas hambrientas, a los artesanos y agricultores arruinados por la manufactura primero y más tarde por la industria maquinizada. Artesanos y campesinos constituyeron la materia prima de los que más tarde sería el proletariado.

S.F. Kechekian y G.L. Fedkin sostienen: La libertad, la igualdad y la fraternidad que la burguesía había prometido al pueblo durante el período de la lucha por la destrucción del régimen feudal, resulta, en realidad la libertad de la explotación capitalista. En la nueva sociedad capitalista nacional y justa, los obreros asalariados obtuvieron la libertad de vender su fuerza de trabajo al capitalista y de soportar el yugo de la explotación". (32)

a).- Antecedentes históricos de la Asociación Profesional en México.

(32) Historia de las Ideas Políticas Edición Cartágo 1958 (pag. 361).

b).- Regulación de la Asociación Profesional en la Constitución de 1917.

c).- Diversas leyes en materia sindical .

Evolución Sindical en México .- La evolución sindical tiene sus peculiaridades y no siguió el camino clásico de los países Europeos, creemos que ésto se debe a las contradicciones creadas por el coloniaje, al chocar dos civilizaciones diferentes en cuanto a su desenvolvimiento; y al consumarse la conquista, los españoles que traían una mentalidad feudal estratificada se dedican a saquear los metales preciosos de la Nueva España, sin el incentivo de cimentar una Industria y a lo sumo, la más importante que fomentaron, fué la minería, Por lo que respecta a la población indígena, la mantuvieron en la esclavitud, en la ignorancia y la miseria.

A partir de la Independencia, los gobiernos continuaron la misma política, puesto que, en último análisis, eran los mismos que poseían la riqueza que procuraban emplearla para fines de usura, y de esta manera devino el acaparamiento de bienes urbanos y rústicos, permitiendo a sus dueños vivir holgadamente de las rentas, cuyos capitales y propiedades estaban en manos del clero que monopolizaba las tres cuartas partes de la propiedad, situación que perduró hasta la Reforma.

Durante la Reforma, y aunque no es el propósito criticar negativamente este período, por el contrario, a nuestro juicio es la más limpia y trascendente rebelión por su dramatismo, que hizo conmover a todos los pueblos y gobiernos del mundo, sino también por sus alcances políticos y sociales, en que intervino el pueblo como actor --

conciente, dirigido por los hombres más incorruptos que registra nuestra Historia. Lo que si es indudable, es que se cometieron errores imprevistos al aplicar las leyes de desamortización y nacionalización de los bienes de manos muertas, porque si es bien cierto que hubo justificación al aplicarlas a los bienes de la Iglesia, es innegable -- que se cometió una injusticia por lo que toca a las propiedades comunales de los indígenas que habían sido protegidas por las leyes de Indias; el resultado fué la concentración de los bienes que pertenecían al clero para pasar en igual forma en poder de particulares formando los grandes latifundios que perduraron hasta el Porfiriato; permaneciendo el indígena durante siglos como esclavo y después, como jornalero esclavo de la hacienda .

Luis Chávez Orozco, dice, que la estructura económica en que se hallaba México en 1883, no permitió el desarrollo de la gran industria que planteara Lucas Alamán, por la imposibilidad de crédito y porque el capital en manos del clero se dedicaba a especulaciones usuarias.

Es interesante hacer notar que el consumarse la Reforma y al triunfar la naciente burguesía, en lugar -- de aprovecharse de todos los beneficios inclusive del capital obtenido, los compartió con la clase semifeudal que fué su aliada en la lucha contra el clero y la aristocracia feudal, hecho que hizo posible un equilibrio entre ambas, preparando la paz porfiriana; por otra parte, siendo el industrial en esa época demasiado débil y por ende las fuerzas productivas, el proletariado aún precario, históricamente fué imposible para que se aliaran para destruir el poder político y económico de la aristocracia feudal; por esta razón despues de consolidarse la Reforma, en lugar de preparar el advenimiento inmediato del capitalismo, se estancó el régimen semifeudal.

A fines del siglo pasado, con la burguesía beneficiada por las leyes de desamortización y nacionalización y la inversión de capitales extranjeros principalmente americanos, empezó el desarrollo de la industria; se incrementó el desarrollo de las grandes vías de comunicación, ferrocarriles y telégrafos y la industria textil movida por electricidad. Al mismo tiempo empieza la desintegración del artesano que se vió impotente para competir con la producción mecanizada; y es hacia el año 70 que se consolida el capitalismo, cuando se opera su transformación en proletario.

El autor citado, insiste, que la séptima década del siglo pasado al cimentarse la producción capitalista, la pequeña burguesía, el artesano se alía con las masas asalariadas, para defenderse del capitalismo, en tanto -- que en Europa, se establece la alianza de burguesía y proletariado evolucionan retardada y deformemente, y es hasta la Revolución de 1910 en que ambas clases obedeciendo las leyes dialécticas, empiezan a desarrollarse siguiendo los derroteros clásicos de los países Europeos, porque -- se verifica la alianza de la burguesía que representa Madero y las masas obreras y campesinas, el siervo de la hacienda en contra del terrateniente .

La táctica que emplea el artesano arruinado, es la de organizar a los trabajadores en sociedades mutualistas y más tarde en cooperativas, asumiendo una actitud -- pequeño burguesa, plantea los problemas a los trabajadores en forma pasiva al reclamar exclusivamente la elevación educativa del trabajador en particular.

La más antigua agrupación mutualista es la Sociedad de Socorros mutuos del 5 de junio de 1853 . Pero--

es hasta el 1º. de septiembre de 1872 y octubre de 1874 - cuando asumiendo una conciencia más clara de su porvenir, se agrupan 8,000 artesanos y obreros textiles de diferentes Estados de la República en el gran círculo de obreros mexicanos y en el congreso inaugural elabora un manifiesto en el que sostenían: "Garantías políticas y sociales; - que el servicio militar sea igual para todos y sin distinción; libertad en las elecciones y libertad de conciencia en los cultos .

Igualdad en los impuestos, nombramientos de procuradores para los trabajadôres sexto .- La fijación del tipo de salario en todos los Estados de la República, según lo requieren las circunstancias de localidad y del ramo de que se trate o sea la valoración del trabajo por los mismos trabajadores con el propio derecho con que los capitalistas ponen precio a los objetos que forman su capital . Octavo.- La variación del tipo del jornal cuando las necesidades del obrero lo exijan, pues así como los capitalistas alteran el valor de sus mercancías, en los casos que los juzguen conveniente, también el obrero tiene derecho de hacer subir el precio de su trabajo, hasta conseguir llenar con él sus necesidades particulares y sociales" "Declarando que el congreso dedicará una atención preferente al importante asunto de las huelgas".

En algunas de las cláusulas del programa se advierte una influencia de las doctrinas socialistas y una conciencia clasista ya orientada, que no solamente se -- traslucía en su manifiesto, si no lo expresaba con sus -- propios órganos de difusión; un trabajador escribía en el hijo del trabajo del 15 de mayo de 1876 "Siempre los ricos y los aduladores nos recuerdan que "El respeto al derecho ajeno es la paz", y nosotros preguntamos: ¿Quién respeta nuestros derechos? ¿los tenemos como ventura? --

¿dónde están nuestros derechos como ciudadanos?, ¿dónde - como obreros?, pues hasta los derechos naturales nos han quitado" .

En las últimas décadas del siglo XIX, la masa obrera estaba constituida por los trabajadores de las fábricas y por los artesanos arruinados; aún más siendo insuficiente el incremento industrial para observar el volumen excesivo de la mano de obra, necesariamente se operaba la ley de la oferta y la demanda que aprovechó el capitalista para obligar a los trabajadores a aceptar salarios de hambre y la vida esclavizada se prolongo por muchos años, un ejemplo de la injusticia es el caso de la fábrica Hércules en Querétaro.

Como consecuencia de las primeras orientaciones del mutualismo y cooperativismo, la influencia de los teóricos anarcosindicalistas y socialistas (Debe aclararse que no habían surgido los líderes) y la imitación o influencia de las luchas obreras norteamericanas, aparecieron los movimientos huelguísticos de 1867 a 1887 y es cuando empieza a manifestarse en forma clara del ejercicio para remar aumento de salarios y disminución de jornadas .

Las primeras formas de organización de los trabajadores en la nueva España, es la misma que en Metrópoli y en Europa; pero se debe aceptar que había profundas diferencias en cuanto que en México dependía del Estado y se reglamentaba por las ordenanzas de los gremios. Con la finalidad de parte de los conquistadores, para que no se hiciera la competencia en perjuicio de la decadente economía Española. Las ordenanzas de los gremios eran elaboradas por los cabildos, y propuestas al Virrey para su aprobación y vigencia.

Mario de la Cueva dice que las primeras Ordenanzas que reglamentaban los gremios, datan del 15 de marzo de 1524 para los herreros y espaderos, que prevenían la calidad de la producción; la capacidad de los aprendices y oficiales y el número de los talleres; jornada y habitación para los aprendices, trabajo nocturno, etc.

Para fines del siglo XVIII desaparecen los gremios y las Ordenanzas del 25 de mayo de 1770 y del 1º de marzo de 1798, disponen que toda persona tiene el derecho de trabajar en su oficio o profesión, sin otra formalidad que su competencia y sin necesitar de licencia o ingresar en sus gremios.

En el período preindependiente, la constitución de Apatzingan, del 22 de octubre de 1824, previene la libertad de cultura, comercio o industria, excepto los que formen la subsistencia pública; durante la vida independiente hasta mediados del siglo pasado, no se había producido en México el fenómeno obrero porque solamente existía la industria de hilados y tejidos y la explotación minera, por éstas razones sostiene el autor, tampoco se prohibieron las Asociaciones porque éstas estaban protegidas como garantías, por el artículo 9º, lo que dió lugar a que hubiera tolerancia al respecto, aunque el Código Penal en su artículo 1925, prevenía multa y prisión a los que formaban un mitín y emplearan la violencia física o moral, con la finalidad de hacer que subieran o bajaran los salarios, o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

Durante el Porfiriato, los periódicos de tendencia obrerista fueron suprimidos y los trabajadores e intelectuales fueron víctimas de persecuciones y destierro, como es el caso de Flores Magón, pero para mayor adula-

ción con la burguesía Nacional y extranjera, reprime el - gobierno con verdadero sadismo, las huelgas de Río Blanco y Cananéa. Estos acontecimientos aceleraron el movimiento social de 1910.

J. de Jesús Castorena, señala como antecedentes legales de nuestra legislación, la Ley de Yucatán, de 14- de mayo de 1915, que reconoce la facultad a los trabajadores de organizarse en sindicatos, se reglamentó la huelga y el paro. La ley expedida por Agustín Millán en Vera--- cruz en 1916, que expresamente sancionó y reglamentó la - formación de sindicatos, estableciendo su registro, inte- gración de federaciones e indirectamente determina la ac- tividad profesional de los sindicatos, la celebración de- los contratos colectivos de trabajo.

Por las injusticias sociales y la inconformidad de obreros y campesinos que hacen alianza con la nueva -- clase, con la burguesía y los terratenientes liberales, - para participar en la Revolución que a su vez fué antimpe^{re} rialista y que termina en 1917, es cuando el proletariado mexicano obtiene en la ley, todas sus garantías como orgaⁿⁱ zación profesional.

"La legislación del trabajo en México nace con- la Constitución Política promulgada el 5 de febrero de - 1917, como una respuesta a la injusticia y explotación de que se hizo víctima a los trabajadores, por efecto de los sistemas burgueses y capitalistas que imperaron desde fi- nes del siglo XVIII" (33)

(33) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.- "Instituciones de Derecho Mexicano (pág . 57)

"El estudio de los debates de la Constitución de 1917, es por demás interesante sin detenerse sólo en la lectura fría de los mismos, sino que por el contrario, se ha sostenido principalmente en los discursos políticos que el artículo 123 constitucional fué obra del Barón de Cuatro Ciénegas Don Venustiano Carranza, en igual forma opina el Dr. Mario de la Cueva; considerando el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, que tal afirmación no se actuaría con justicia al pretender mantener tal afirmación en efecto, al acto inaugural del congreso constituyente del 1º de diciembre de 1916 asistió personalmente Don Venustiano Carranza, haciéndole entrega de su proyecto de constitución, que no contenía ninguna modificación de trascendencia en materia Agraria y Obrera, el proyecto de referencia casi constituía una copia fiel de la Constitución-Libero individualista de 1857. Lo que hemos visto sobre la historia del derecho mexicano del trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera, según de la Cueva dice que Carranza en principio no tenía la intención de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social la idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro apoyada principalmente por la diputación de Yucatán quien fué llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su estado por la Ley Alvarado".

Poco después de que terminó la sesión del 26 de diciembre de 1916, en la que, por vez primera en el Constituyente, se abordó el problema obrero en toda su integridad y se pugló, como se ha visto, por incluir en la Constitución un título sobre trabajo.

Con ello, los constituyentes Mexicanos lanzaron la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre, adelantándose en dos años a la constitución de Weiman, a la vez que sentaron las bases de la derrota del individualismo y liberalismo, estableciendo por primera vez en el mundo la protección al obrero.

Fueron inútiles los esfuerzos de los juristas para mantener la constitución dentro de los límites formales que la doctrina le asignaba, pues la voz de la realidad representada, entre otras, por la diputación de Yucatán, se dejó sentir e hizo posible la inclusión en la Carta Magna de las Garantías Sociales.

Y así quedaron consagradas definitivamente y por primera vez en la Constitución, las garantías de previsión social, para satisfacción de todo Mexicano.

A nuestro País le correspondió el honor de revolucionar en materia Constitucional, la innovación que sirvió de ejemplo, casi en forma inmediata para que otros países siguieran su trayectoria, inclusive para la elaboración de la declaración de los derechos del hombre.

Para el efecto de determinar la reglamentación que en materia de Asociaciones profesionales, trata la Constitución Política de 1917 al respecto dice en su fracción XVI, lo siguiente:

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

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, - domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Fracción XVI.- TANTO LOS OBREROS COMO LOS EMPRESARIOS TENDRAN DERECHO PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS-RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO SINDICATOS, ASOCIACIONES-PROFESIONALES, ETC.

En esta forma queda perfectamente claro que los trabajadores podrán formar sindicatos; y en ésta forma - quedando consagrados en la Constitución Política como un derecho que NO DEBE SER VIOLADO, y sin que sobre dicha - disposición deba prevalecer otra de menor rango en la pirámide de que nos habla Hank Kelsen pero que sin embargo los factores reales de poder de que nos hablaba Fernando-Lasalle, siguen imperando con el respaldo del Estado Burgués que se encuentra respaldado por esos intereses creados siempre con la consigna de no cumplirle a la clase -- trabajadora, aunque sea esos derechos mínimos consagrados en la Ley.

EL CONSTITUYENTE DE QUERETARO. LOS PRINCIPIOS-DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA SUBORDINACION DEL MOVIMIENTO OBRERO AL ESTADO.

Del Congreso Constituyente de Querétaro surge - la Constitución de 1917, y con ella, los principios fundamentales que norman en nuestro sistema jurídico vigente - las relaciones creadas por el trabajo dependiente, quedan elevados a la categoría de garantías sociales en el artículo 123 del Código fundamental, iniciándose la era del - Derecho del Trabajo en México.

"Sólo a partir de la primera guerra mundial, -- más exactamente desde la fundación de la Organización -- Internacional del Trabajo por el Tratado de Versalles, -- (1919), se habla de Derecho del Trabajo y se vislumbra su inclusión en el Derecho Social en el que pronto ocupará -- un lugar destacado".

Los radicales del Constituyente de Querétaro -- habían logrado introducir en la Constitución de 1917 -- principios substanciales en lo social económico y político, superando para aquella época a cualquier legislación de un país demócrata y adelantándose en sus bases socialistas no solo a la revolución rusa de octubre de 1917, -- sino al evento que el ilustre profesor Krotoschin señala como punto de partida del Derecho del Trabajo Moderno.

Así pues el movimiento obrero mexicano ya sindicalizado se produce propiamente después de expedir la -- constitución de 1917, cuyo artículo 123 señala clara y ordenadamente el camino a seguir. La libertad de coaligarse profesionalmente para la efectiva defensa de los intereses comunes quedó elevada al rango de garantía social -- en la fracción XVI, del artículo 123 Constitucional. . Representa el fundamento del Derecho Colectivo del Trabajo.

Sin embargo el movimiento obrero ha hecho suya la ideología de la Revolución Mexicana, que le ha sido impuesta por sus líderes dando por resultado el apartamiento de la clase obrera del socialismo que es su verdadera doctrina.

Los principios básicos de equilibrio económico-jurídico y social por los que el desarrollo de un programa hubiera de luchar el sindicalismo mexicano, están vacados ya en la Constitución Política de 1917 representan

un cuerpo dado de disposiciones legales por exigir. Por lo tanto el problema fundamental de la clase trabajadora consiste políticamente, en lograr el libre ejercicio de sus derechos constitucionales, siendo rigurosamente indispensable para ella, la independencia del sindicalismo -- con respecto al gobierno, para obligarlo a respetar esos derechos.

Si las relaciones políticas entre gobierno y movimiento obrero estuvieran condicionadas al cumplimiento de la Constitución por aquél, la clase obrera afirmaría su independencia de acción constituyéndose en vigilante del acatamiento de la Constitución, estando en posibilidad en caso contrario de luchar por el respeto de los derechos constitucionales otorgados al proletariado .

(Apreciaciones sobre la crisis actual del movimiento obrero mexicano formulados por Juan Manuel Elizondo y Rafael López Malo. Citadas en las páginas 96 y 97 de la tesis de Luis Rriego Ortíz). La subordinación del sindicalismo al Estado significa convertir en programa -- por alcanzar lo que la clase trabajadora tiene ya dado en la Constitución por lo que se puede concluir que la extraordinaria riqueza de contenido social del artículo 123 constitucional ha sido virtualmente desaprovechada por la masa trabajadora impotente para rechazar el humillante papel de comparsa del régimen revolucionario desde 1917, fecha en que la clase obrera no supo, o no pudo ya recuperar su autonomía de acción y se sumó a la política gubernamental secundando a los diversos regímenes en todos sus pasos . El sindicalismo nacional se abate o progresa según el apoyo del Estado, sin que el capitalismo intervenga . La dinámica del sindicalismo deriva su poder de la ayuda que el Estado ha querido brindarle. Los líderes -- de las grandes centrales obreras Morones, Lombardo, Amil-

pa, Velázquez, han encausado el movimiento obrero nacional subordinados siempre a la vigilante tutela de los respectivos regímenes . Políticamente sus fallas han sido deplorables; el colaboracionismo propiciado por Morones - determinó la absoluta supeditación del trabajo organizado al Estado. La falta de solidez en la educación de los -- trabajadores, sumada a la carencia de una ideología genuinamente clasista han llevado al sindicalismo a intervenir en política no a través de la participación libre e individual de los trabajadores en partidos políticos de su elección, sino que por imposición de corruptos dirigentes han actuado como grupo engendrando ambiciones que rompen la unidad y solidaridad del movimiento obrero permitiendo una intervención estatal más decidida en el manejo de los sindicatos, así como en los problemas obreros-- patronales de alguna consideración.

Para poder emitir una opinión valorativa acerca de la conveniencia o desventaja de esa innegable subordinación del sindicalismo al Estado habrá que precisar la postura de éste ante el fenómeno económico de la producción actual.

El Estado como fenómeno de poder social debe -- optar sobre el método o forma de acción para trasladar -- las normas jurídicas vigentes a la realidad social y proveer así a la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

La Constitución de 1917 consagra principios generales muy avanzados, los cuales vienen siendo el fundamento de la actividad del Estado y del gobierno. Un progresismo dinámico constituye el método para ejecutar los altos principios contenidos en nuestra Carta Fundamental. El Estado interviene en lo económico para evitar los fu--

nestos resultados del liberalismo individualista, pugnan-
do por una mejor distribución de la riqueza y por la supe-
ración económica de las mayorías sociales. Pero el Esta-
do no cumple en plenitud como forma inconvencional, dentro-
de la cual debátese impotente el aspirar humano. Por lo-
contrario, la obediencia que exige del individuo implica-
a su vez su acatamiento previo y su educación constante -
a las solicitudes individuales u orgánicas de los gober-
nados por ello, para Harold J. Lasky, "El Estado sólo tie-
ne derecho a la victoria cuando prueba a sus conciudada-
nos que sus leyes han de serle de mayor provecho, pues su
soberanía depende de la calidad de vida que proporciona a
sus miembros" (34)

La subordinación incondicional y pasiva del sin-
dicalismo a un estado incapaz de llevar los bienes de con-
sumo a las mayorías carece de justificación el Estado De-
mocrático que considera al hombre pero mantiene el predom-
inio de las grandes industrias y sistemas comerciales -
por encima de las necesidades de la mayoría de los ciuda-
danos no es sino la versión ultra moderna del liberalismo
que con nuevos métodos y con el pretexto de sostener pre-
cios y equilibrar la oferta y la demanda permite la des-
trucción de bienes de consumo de primera necesidad azúcar,
café, trigo, pescado, algodón, etc.- cuando hay cientos-
de miles de hombres que padecen hambre y urgen vestido, -
despreciable es por ello el control de la abundancia para
las minorías privilegiadas que tienen el poder adquisiti-
vo suficiente para pagar los altos precios a que se ven-
den tales satisfactores . Injustificada será la sumisión-
del sindicalismo a un Estado que pervierte sus fines en -
interés de los económicamente fuertes.

(34) Harold J . Lasky, Obra citada, parte introductiva)

"Las Leyes que en materia de trabajo entraron en vigor antes de la Constitución de 1917, son diversas y contienen una gran riqueza de antecedentes, señalamos dentro de las de más importancia la:

Ley del Estado de Jalisco, de Manuel M. Diéguez, de 2 de septiembre de 1914, Ley del Estado de Jalisco de Manuel Aguirre Berlanga, de 7 de octubre de 1914, Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, Ley del Estado de Veracruz de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915, Ley que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje de 14 de mayo de 1915, en el Estado de Yucatán. Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, de 11 de diciembre de 1915, promulgada por el Gobernador del Estado General-Salvador Alvarado y Ley del Trabajo, de Gustavo Espinoza-Mireles, Gobernador del Estado de Coahuila de 27 de octubre de 1916 .

a).- LEY DE MANUEL M. DIEGUEZ.- 2 de septiembre de 1914. El incansable luchador Manuel M. Diéguez, con la experiencia que adquirió, en la Huelga de Cananéa en el año de 1906, en la que tomó parte ya que fué miembro del Comité de Huelga, cuando tuvo oportunidad, no dejó pasar por alto los ideales por los que había luchado y así, siendo Gobernador del Estado de Jalisco expidió una Ley que llevó su nombre, que reglamentaba el descanso semanal, que debía de ser el domingo de cada semana, con algunas excepciones, por las actividades propias de la explotación; se establecieron como días de descanso obligatorio, el 28 de enero, el 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre .- En materia de vacaciones se estableció un período de ocho días al año; la jornada de trabajo sólo aplicable para los comercios, se debía iniciar a las ocho

horas para concluir a las diecinueve horas, pero con un - descanso de dos horas en la parte intermedia de la jornada; por el incumplimiento de lo anterior, se fijaron una - serie de sanciones, pudiendo cualquier persona hacer la - denuncia correspondiente". (35)

"b).- LEY DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA,- de 7 de octubre de 1914, del Estado de Jalisco.- Para los obre- ros; en la Ley en la que se comenta, se describen las ac- tividades propias de éstos, excluyéndose expresamente a - toda persona que no realizara esas labores, establece una jornada máxima de nueve horas que no podría ser continúa; en el trabajo de estajo se estableció que en nueve horas - el obrero tenía que obtener cuando menos el salario míni- mo; se fijó un salario mínimo para los obreros, siendo -- variable según su labor, y aún cuando se admitió un sala- rio mínimo inferior para el obrero que labora en el cam- po, se establecieron una serie de prestaciones que debía- otorgarle el patrón; se prohibió el trabajo de los meno- res de 9 años y los comprendidos entre los 9 y 12 años -- podían trabajar, pero con la condición de que realizaran labores que permitieran su desarrollo físico e intelec- - tual, señalándose un salario mínimo para los menores de - edad que tuvieran más de 12 años, pero menos de los 16; - el salario fué ampliamente protegido; se comprendieron - los riesgos profesionales, fijándose la responsabilidad - para los patronos; se estableció en la misma Ley que se - formasen unas comisiones con su respectiva representación para el sostenimiento de cajas de mutualidad; al propio - tiempo se instituyó la forma en que se integrarían las - Juntas Municipales; que serían las encargadas de resol- - ver los conflictos Obrero - Patronales que les sometiesen.

(35) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.- "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo" . Pág. 89.

La anterior Ley es una de las más completas y contiene una serie de antecedentes para nuestras Instituciones". (36)

"LEY DEL TRABAJO DE CANDIDO AGUILAR.- de 19 de octubre de 1914 contiene una serie de disposiciones en relación con la jornada máxima de trabajo, cuya duración no podía exceder de nueve horas, un descanso semanal; un salario mínimo; consignó una parte de obligaciones a cargo del patrón, cuando el obrero sufriese algún pedecimiento que no fuera imputable a él; la de sostener escuelas; ya el Estado tenía la facultad de nombrar inspectores para la vigilancia del estricto cumplimiento de la Ley; la jurisdicción de las juntas de administración civil que resolvería sobre las diferencias entre trabajadores y patrones; así como una serie de sanciones para casos de incumplimiento .

LA LEY QUE CREO EL CONSEJO DE CONCILIACION Y EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN YUCATAN.- El 14 de mayo de 1915, siendo Gobernador el General Salvador Alvarado, merece un especial comentario, dado que, en forma definitiva se estableció la integración tripartita de los Tribunales de trabajo, que se crean para impartir la justicia obrera en Yucatán; las juntas de conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo. La facultad de impartir justicia no se limitó al mero hecho de resolver controversias, sino además a establecer nuevas condiciones de trabajo. El Departamento del Trabajo era el órgano consultor tanto de las Juntas de Conciliación, como del Tribunal de Arbitraje . La sindicalización fué obli

(36) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo (pág . 89 y 90)

gatoria, llegandose a establecer privilegios para los sin dicalizados respecto de los que no lo estuvieren. Las - Asociaciones Profesionales podían celebrar Contratos Co- lectivos de Trabajo, precisando las condiciones en que de bía prestarse el servicio, partiendo del mínimo estableci do por la Ley, pero superando a ésta, para consagrar la - armonía de las partes. La Huelga en cambio fué entendida de manera muy diferente a como se le reglamenta, en la ac tualidad. (37)

"LEY DEL TRABAJO DE YUCATAN, de 11 de diciembre de 1915.- Promulgada por el General Salvador Alvarado, - consagró el principio de libertad de trabajo, dió una ex plicación sobre lo que debía entenderse por trabajador y- por patrón llegando inclusive a considerar al Estado como patrón; en lo relativo a jornada ya se redujo a ocho ho- ras de labor diaria; en relación con el salario mínimo es tatuyó bases de gran trascendencia que ni siquiera en la- actualidad se toman en cuenta para su fijación, ya que de bía tomarse en consideración que no debía ser el salario- mínimo para sostener una situación presente, sino para - superar la situación del obrero por las condiciones en - que había vivido.

Se prohíbe el trabajo de los menores de trece - años, en materia de riesgos profesionales, se adoptó la - teoría del Riesgo Profesional, aún cuando en lo general - sólo se refirió al accidente de trabajo y excepcionalmen- te a la enfermedad profesional; a su vez el Estado vío la necesidad de crear una sociedad mutualista para beneficio

(37) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.- Instituciones de Derecho- Mexicano del Trabajo (pág. 90)

de los trabajadores. (38)

"LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA, DE GUSTAVO ESPINOZA MIRELES, de 27 de octubre de 1916; ésta Ley a pesar de ser una de las más completas no contiene un gran adelanto, ya que su autor sólo se dedicó a compendiar en una sola Ley las que ya se habían expedido con anterioridad, a pesar de ésta afirmación no se puede pasar por alto que la Ley en análisis estableció el derecho en favor de los trabajadores de participar en los beneficios de las empresas, debiéndose hacer constar en el contrato de trabajo, reglamento o bien en los estatutos de la empresa; la participación debía ser anual, pero los obreros tenían derecho a designar un representante para que constatasen los libros o balances la autenticidad y veracidad de los mismos. (39)

"LEY DE AGUSTIN MILLAN.- El 6 de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán, que nuevamente era Gobernador provisional de Veracruz, la primera Ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales. En los considerandos de la Ley se decía:

"Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr ésto, los trabajadores deben asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la revolución. Ninguna Ley hasta ahora -

(38) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo (pág. 90 y 91)

(39) ALFREDO SANCHEZ ALVARADO Obra citada.. (pág. 91)

ha impartido la debida protección a las sociedades capitalistas" (40)

I.- Los artículos primero, segundo y tercero, - encerraban un conjunto de definiciones.

"Artículo 1º .- Llámase asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, su conocimiento o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse -- utilidades.

"Artículo 2º .- Las Asociaciones profesionales de personas ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidas libremente, conforme al artículo 9º . de la Constitución Mexicana .

Artículo 3º.- Llámase sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, proteger sus derechos individuales en el ejercicio -- de su profesión y a reunir fondos para todos los fines - que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".

Las anteriores definiciones muestran que no se tenía un concepto claro de lo que era la Asociación Profesional . El artículo primero no hizo sino reproducir la-

(40) MARIO DE LA NUEVA.- "Derecho Mexicano del Trabajo" - (pág. 102 y 103).

definición que de Asociación proporcionaba el Derecho Civil y únicamente en el artículo tercero se contiene una amplia definición del sindicato, definición que en su parte media marca con precisión sus principales finalidades" (41)

El artículo cuarto completaba las definiciones anteriores al establecer que los sindicatos serían el intermediario entre los obreros y los capitalistas. Y el artículo noveno, por su parte hablaba de regularizar lo relativo a salarios, horas y condiciones de trabajo, precepto éste que, en concordancia con el artículo tercero, indica que aún sin darle nombre y sin saber aún, cuáles eran sus principales efectos podían celebrarse contratos colectivos de trabajo. Y los trabajadores de Veracruz supieron aprovechar la prerrogativa e iniciaron desde luego un importante movimiento que hizo que algunas de las más enconadas luchas obreras se desarrollaran en ese Estado". (42)

II.- El artículo octavo confería personalidad jurídica a las asociaciones, limitando al igual que lo hace la actual Ley Federal del Trabajo, su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones y establecimientos de bibliotecas o cursos profesionales.

El artículo quinto imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil, debiendo indicar sus recursos, el uso de ellos debía hacerse, las condiciones de admisión y separación de-

(41) MARIO DE LA CUEVA.- "Derecho Mexicano del Trabajo" - (pág. 103)

(42) MARIO DE LA CUEVA.- Obra citada (pág. 103)

sus miembros, las sanciones que a los mismos podrían imponerse y el modo de nombrar la directiva.

Se dispuso en el artículo II que los sindicatos no podrían relusarse a admitir en su seno, como socios, - a los individuos de la misma profesión u oficio que lo solicitaren, salvo que para ello tuvieran causa justificada". (43)

"El Artículo sexto autorizaba la formación de federaciones de sindicatos en las mismas condiciones que para estos últimos hemos señalado.

Por último dispuso el artículo noveno, que el patrono que se negara a tratar con un sindicato pagaría - una multa de cincuenta a doscientos pesos y el doble en caso de reincidencia.

III .- La Ley de Agustín Millán fué de extraordinaria importancia, México no prohibió en forma expresa, como se hizo en Francia con la Ley Chapelier la Asociación Profesional, pero tampoco estaba autorizada por las leyes lo que permitió que durante la época del general - Porfirio Díaz fueran perseguidas por los tribunales a -- pretexto de que cometían los delitos de ataques a la libertad de comercio e industria y a las garantías individuales. Al promulgarse la ley, funcionaban ya numerosos sindicatos, de tal manera que, en el fondo, no se hizo -- sino legalizar la situación .

Aspecto interesante de la Ley es que no trata - sino de lo que hoy llamamos Sindicato Gremial y esto va a

(43) MARIO DE LA CUEVA.- Derecho Mexicano del Trabajo (pág. 103).

explicarnos, en gran parte, la organización primitiva de los trabajadores en gremios, así como las fuertes pugnas intergremiales que hemos presenciado en Veracruz ". (44)

(44) MARIO DE LA CUEVA .- Obra citada (pág. 103 y 104)

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

ADOLFO RUIZ CORTINES, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que en uso de la facultad que me concede la -- fracción I del artículo 89, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, he tenido a bién expedir el siguiente:

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

+ Reformado y adicionado por Decreto del Señor Licenciado LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, del 13 de julio de 1972 publicado el 14 y en vigor al siguiente día.

C A P I T U L O I

Del personal de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares

ARTICULO 1º.- Quedan sujetos al presente reglamento los-- empleados de las Instituciones de Crédito y Organizacio-- nes Auxiliares .

ARTICULO 2º.- Tienen la calidad de empleados de las Insti-- tuciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, las per-- sonas que tengan un contrato individual de trabajo con di-- chas empresas, trabajen en su provecho de manera permanen-- te un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten labores bajo su dirección.

ARTICULO 3° .- El personal de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se clasificará como sigue:

- a) .- Permanente;
- b).- Temporal o eventual.

El personal permanente estará sujeto a los escalafones y tabuladores de las instituciones u organizaciones, en los términos del Capítulo II de éste reglamento.

El personal temporal o eventual, se regirá en -
cuanto a sus obligaciones y derechos, por los estipulados
en los contratos respectivos y por las disposiciones lega
les aplicables.

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

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

Los empleados eventuales o temporales, tendrán-
derecho a las prestaciones que establece el presente re-
glamento, que sean acordes con la naturaleza de su cargo,
de acuerdo con los principios establecidos en la Ley Fe-
deral del Trabajo.

ARTICULO 4º.- Las Instituciones y Organizaciones, seleccionarán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose a las prevenciones de este reglamento y en lo no previsto, a las relativas de las Leyes sobre la materia.

ARTICULO 5 º.- Todo empleado, para ser admitido al servicio de una Institución u Organización, deberá someterse a examen médico, que será hecho por el profesionista que a costa de la misma designe la Institución y Organización.

El empleado estará obligado a someterse a examen médico posterior es cuando así lo acuerde el gerente de la Institución u Organización.

ARTICULO 6º .- De acuerdo con las normas que establece la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, las Instituciones y Organizaciones deberán mantener un servicio del empleado para cubrir sus necesidades y facilitar la ocupación de su personal, con las siguientes funciones:

a).- Centralizar datos sobre vacantes, puestos de nueva creación y solicitudes de empleo;

b) .- Dirigir a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos vacantes;

c) .- Practicar estudios para determinar las causas de desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo en la rama bancaria.

Para prestar este servicio las instituciones y organizaciones podrán agruparse.

ARTICULO 7º.- No quedan sujetos al presente reglamento, -- los servicios de los corresponsales y agentes de las instituciones de crédito, ni los que desempeñen funciones si milares a éstos, en virtud de regírse esas actividades -- por las disposiciones de las leyes mercantiles.

C A P I T U L O I I

Escalafones y Tabuladores

ARTICULO 8º .- Las Instituciones de Crédito y organiza-- ciones Auxiliares, deberán formar y hacer del conoci--- miento de su personal, los escalafones respectivos en que éste quede clasificado por actividades, categorías y anti guedad.

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

ARTICULO 9º.- Los puestos que queden vacantes en las ins- tituciones y organizaciones auxiliares, serán ocupadas -- por el empleado de la categoría inmediata inferior, siem- pre que reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto . Si hubiere varios, será designado el más - capaz, en igualdad de capacidades será designado el más- antiguo y en igualdad de capacidades y antigüedad, la de signación se hará por sorteo .

ARTICULO 9° . Bis.- En los reglamentos interiores de trabajo se establecerá criterios objetivos que permiten calificar la capacidad y dedicación de los empleados, a fin de hacer efectivos los derechos. Escalafonarios, sin perjuicio de la antigüedad, en los términos del artículo anterior.

Independientemente de los derechos escalafonarios, las instituciones y organizaciones establecerán en sus reglamentos interiores de trabajo, un sistema de retribución adicional a los sueldos que fijen los tabuladores para compensar la antigüedad de los trabajadores, el cual deberá aprobar la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

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

C A P I T U L O III

Salario y Gratificaciones

ARTICULO 11.- El salario mínimo en las instituciones y organizaciones será fijado de acuerdo con el que rija en la localidad, aumentado en un 50%

ARTICULO 12.- Con independencia de la participación de utilidades que reciban los empleados en la forma términos previstos por la Ley Federal del Trabajo y por las resoluciones administrativas aplicables, las instituciones y organizaciones tendrán obligación de cubrir aquellos anualmente, como mínimo, por concepto de aguinaldo, el importe correspondiente a un mes de sueldo, cuando hayan prestado un año completo de servicio, o la parte proporcional cuando no hayan alcanzado dicho lapso.

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

ARTICULO 13 .- Las prestaciones y gratificaciones que por circunstancias extraordinarias, acuerden las instituciones y organizaciones , en favor de sus empleados, sobre las establecidas en el presente reglamento, no sentarán precedente al respecto .

C A P I T U L O I V

Jornada de Trabajo, Horas Extras,
Vacaciones y Despido.

ARTICULO 14.- Los empleados de las instituciones y organizaciones estarán sujetos a trabajar como máximo, 40 horas a la semana distribuyéndose éstas en forma que cada una de aquellas fijen, de acuerdo con sus necesidades, y con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Los días sábados se considerarán de descanso -- para los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, salvo para aquéllos que en éstos -- días deban realizar labores de vigilancia o mantenimiento y salvo para los empleados que, en forma rotatoria, deban hacer guardia para cubrir los servicios indispensables -- al público que determine la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, éstos empleados tendrán derecho a recibir, -- por su trabajo del sábado, una prima equivalente al 25 % sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo.

ARTICULO 15.- No podrá obligarse a los empleados de las Instituciones y Organizaciones a trabajar tiempo extraordinario, sino en los casos que las circunstancias lo ameriten, previa resolución de los funcionarios respectivos, y dentro de los límites que marquen las leyes, todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente, contra el recibo correspondiente firmado por el empleado y -- no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana debiendo ser cubierto con un 100 % más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria.

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

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

Los empleados no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta ésta disposición, las instituciones y organizaciones les pagarán, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

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

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

ARTICULO 16.- Los contratos de trabajo se especificarán el lugar en que va a trabajar el empleado y de ese lugar no podrá ser removido sin su propio consentimiento manifestado por escrito .

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

ARTICULO 17 .- Las instituciones y organizaciones podrán remover a su personal, de acuerdo con sus necesidades y -- grado de confianza que tenga en cada empleado . En todo-- caso, toda remoción debe hacerse a otro puesto que se disfrute, cuando menos de igual salario y categoría.

ARTICULO 18.- Las instituciones y organizaciones deberán formular sus reglamentos interiores de trabajo, cumplien-- do con las disposiciones de éste Reglamento y las demás-- que le son aplicables.

Dichos Reglamentos interiores, así como sus mo-- dificaciones, deberán ser sometidos a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, sin cuyo requisito carecerán de validez.

El incumplimiento de ésta obligación no afecta-- rá los derechos de los trabajadores y será motivo para -- que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aplique -- a la institución u organización respectiva, las sanciones a las que se refiere el artículo 42.

Las instituciones y organizaciones deberán pro-- porcionar a cada uno de sus empleados un ejemplar de su -- Reglamento interior de trabajo, así como del presente Re-- glamento.

ARTICULO 19 .- Las labores nunca se podrán suspender en-- las instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares-- y en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la

Comisión Nacional Bancaria autoriza. Cualquier otra suspensión de labores, causará la terminación de los contratos de trabajo, de quienes la realicen.

ARTICULO 19 bis.- En caso de que las instituciones suspendan las labores en fechas distintas a las autorizadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, en los términos del artículo 93 de la Ley General de Instituciones de Crédito y organizaciones Auxiliares, la propia Comisión podrá ordenar la remoción de los funcionarios responsables, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 bis de la citada ley, o si la gravedad del caso lo amerita, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, independientemente de las sanciones administrativas que procedan, podrá revocar la concesión correspondiente, en los términos del artículo 100, fracción VI, del mismo ordenamiento .

ARTICULO 20 .- Los empleados tendrán derecho a participar de vacaciones anuales en los siguientes términos:

- a).- De uno a diez años de servicio, 20 días laborables;
- b).- De más de diez a quince años de servicio - 25 días laborables.
- c).- De quince años de servicio cumplidos en adelante, 30 días laborables.

Para los efectos de éste artículo no se considerarán laborables los días comprendidos en el Reglamento que anualmente expida la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo con el artículo 93 de Instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares.

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

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

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

ARTICULO 21.- En caso de despido, las instituciones y organizaciones, estarán obligadas a pagar al empleado separado, tres meses de sueldo y 20 (veinte) días por cada año de servicios .

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

C A P I T U L O V

PRESTACIONES DE CARACTER CULTURAL

ARTICULO 22.- Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficacia, a través de las siguientes prestaciones:

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

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

2).- Se otorgará una beca por cada cien empleados o fracción mayor de cincuenta;

3).- Si el número de empleados fuere menor de cincuenta la organización estará obligada a otorgar una beca;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f).- La organización de cursos seminarios y -- conferencias sobre materia relacionadas directa o indirectamente con la actividad bancaria, en los mismos términos de la fracción anterior.

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

h).- Las instituciones y organizaciones darán -- a sus empleados, sin perjuicio de las labores, facilita-- des para el desarrollo de su cultura física a través de -- clubes deportivos que crearán, de acuerdo con los siste-- mas de agrupación que determine, en todas aquellas plazas en que laboren mil o más empleados bancarios.

Las instituciones y organizaciones estarán obli-- gadas a cubrir por lo menos el 50% de las cuotas de ins-- cripción y de las periódicas que, para solventar los gas-- tos necesarios, correspondan pagar a los clubes donde ins-- criban a sus empleados.

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

C A P I T U L O VI

Prestaciones de carácter social.

ARTICULO 23.- Las instituciones y organizaciones, de con-- formidad con el convenio celebrado con el Instituto del -- Seguro Social, están obligados, mientras dicho convenio -- subsiste, a proporcionar a sus empleados en servicio y -- pensionados, así como a los familiares de unos y otros --

en substitución de dicho Instituto, las prestaciones siguientes:

a).- En caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

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

2).- Si el accidente o la enfermedad incapacitan al empleado para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 10⁴ semanas, salvo que en éste período se declare la incapacidad permanente del empleado o fallezca.

No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales los que ocurran encontrándose el empleado en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, con la salvedad que señala el artículo 488 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, o cuando se ocasione deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o resultado de algún delito del que fuera responsable el empleado, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte. Las instituciones y organizaciones quedarán en todo caso obligadas a prestar los primeros auxilios y cuidar del traslado de los empleados a su domicilio o a un centro médico.

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

1).- Asistencia médica --quirúrgica, farmacéutica hospitalaria, así como los aparatos ortopédicos que -- sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y du-

rante un plazo de dos semanas para la misma enfermedad.

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

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

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

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

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

1).- Asistencia obstétrica;

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

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

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

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

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

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

d).- Asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos del inciso b), numeral 1), far-

macéutica y hospitalaria, por un plazo máximo obligatorio de 52 semanas para la misma enfermedad, las siguientes personas;

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

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

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

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

5).- Los parientes pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de beneficiarios de empleados que fallezcan en servicio o estando pensionados.

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

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere éste artículo, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán establecidas por los médicos de la institución u organización. En caso de inconformidad el empleado o beneficiario podrá pedir otro dictámen por su cuenta y si la institución u organización no se allanare a éste, de común acuerdo los dos médicos -

discrepantes designarán a un tercero cuyo dictamen será el definitivo. El dictamen del médico del empleado o beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido razón.

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

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

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

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

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

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

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

El monto de esta pensión anual se determinará considerando un 2.5 % por cada año de servicio que el empleado haya prestado a la institución, aplicando el porcentaje así obtenido sobre el promedio del último quinquenio de los sueldos fijos percibidos por el empleado de la institución u organización, más el aguinaldo anual completo .

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 29 .- Los beneficios mencionados en los artículos anteriores, no se considerarán como derechos hereditarios y en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio ni pagar impuesto alguno.

A falta de designación o en caso de dificultad, el patrón podrá consignar la cantidad respectiva en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que ésta adjudique a quien legalmente corresponda, en los términos que la Ley Federal del Trabajo establece para el caso de muerte por riesgo profesional.

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

C A P I T U L O VII

Prestaciones de carácter Económico .

ARTICULO 31.- Los empleados de las instituciones u organizaciones que tengan más de un año de servicio, tendrán derecho a obtener, en caso de necesidad extraordinaria, - a juicio de éstas, prestamos a corto plazo, ya sea directamente o a través de organismos destinados a ese fin, - de acuerdo con las siguientes bases:

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

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

c).- No causarán intereses cuando se concedan - directamente, ni la tasa podrá ser superior al 6 % anual - en los demás casos.

ARTICULO 31 bis.- Los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares que tengan más de dos años de servicio y estén al corriente en el pago de sus - obligaciones, derivadas de otros créditos que les hayan - sido otorgados de acuerdo con este Reglamento, tendrán - derecho a obtener prestamos para la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio eco nómico, de acuerdo con las siguientes bases:

a).- El monto máximo del préstamo será igual - al importe de seis meses del sueldo fijo .

b).- El plazo para el pago no deberá exceder de 36 meses.

c).- Causarán intereses de 6 % anual sobre saldos insolutos, sin gastos adicionales.

ARTICULO 32 .- Con independencia de los derechos que corresponden a los empleados de conformidad con la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los empleados de las instituciones y organizaciones que tengan más de 5 años de servicio, tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, para resolver su problema de casa habitación, ya sea en forma directa de la institución que presten sus servicios o a través de organismos destinados a ese fin, conforme a las siguientes bases:

a).- El préstamo deberá destinarse:

1).- Para la construcción de su casa - habitación incluyendo en su caso la compra del terreno;

2).- Para la compra de su casa-habitación;

3).- Para la ampliación o mejora de la casa -- habitación propiedad del empleado;

4).- Para lograr un crédito hipotecario anterior que grave la casa habitación del empleado, a fin de mejorar las condiciones fiduciarias del crédito..

b).- El plazo para el pago del crédito podrá -- ser hasta de 20 años en el caso del numeral 1) del inciso c) de éste artículo, y hasta de 15 en los demás casos.

c).- El crédito causará intereses de acuerdo -- con las siguientes bases:

1).- El 6 % anual calculado sobre saldos insolutos, cuando el monto del préstamo no exceda al importe 50 veces al salario mínimo bancario mensual establecido para la zona económica en que el empleado preste sus servicios;

2) El 8 % anual cuando el monto no exceda de la suma 150 veces del salario mínimo bancario mensual;

3).- El 10 % cuando el monto del préstamo sea superior a 150 veces el salario mínimo bancario mensual, que para éstos efectos se considerará como límite de los préstamos.

d).- El pago del crédito se hará mediante cuotas mensuales uniformes que comprendan capital e intereses, que no serán mayores del 25 % del sueldo mensual del empleado.

e).- El préstamo podrá alcanzar el 100 % del valor de garantía en el caso del numeral 1), del inciso c) de éste artículo; hasta el 90 % en el caso del numeral 2), y hasta el 80 % en el caso del numeral 3) del propio inciso.

El empleado deberá tener un seguro de vida igual, por lo menos, al importe del saldo insoluto del crédito y nombrará beneficiario al acreedor, a fin de que en caso de muerte, se aplique el importe del seguro de pago del saldo insoluto y se entregue el remanente, en su caso al beneficiario que designe en segundo lugar, y a falta de éste, a los herederos del mismo asegurado .

g).- Los préstamos anteriores podrán ser otorgados por las instituciones sin exceder su capacidad con-

cargo a la reserva de pensiones de personal y al capital y reservas, de acuerdo con las normas que fije la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. En todo caso el monto global de los préstamos a que se refiere el numeral 3) del inciso c) que antecede, no excederá del 20 % del total de los recursos invertidos o destinados a los créditos previstos en el presente artículo.

h).- Las tasas de interés a que se refiere el inciso c) de éste artículo serán aplicables sobre saldos insolutos, mientras el empleado preste sus servicios en la institución u organización respectiva y ocupe la casa, al cesar estas circunstancias la tasa de interés podrá ajustarse a la autorización por el Banco de México, S.A., para las operaciones hipotecarias normales.

ARTICULO 33.- Las instituciones y organizaciones celebrarán los arreglos necesarios para que sus empleados puedan adquirir, con un descuento no menor del 10 % sobre los precios al menudeo en la plaza respectiva, artículos de primera necesidad, en la medida proporcional a sus necesidades y las de su cónyuge, descendientes que dependan económicamente de ellos. Dicha medida se determinará por un grupo de especialistas en la materia, bajo la supervisión de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Las mismas instituciones u organizaciones darán facilidades de crédito a sus empleados para adquirir los artículos mencionados, hasta por una cantidad no mayor del 50 % de su sueldo quincenal.

Cada institución u organización establecerá el sistema que considere más adecuado para cumplir con éste precepto, o se asociará con otros para prestar el servicio si así se obtiene mayor eficiencia y menos costos.

ARTICULO 34.- Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares darán facilidades a sus empleados para adquirir a crédito, con el descuento que se logre obtener de las casas comerciales, artículos de vestir y calzado.- Estas adquisiciones se limitarán a la capacidad económica del empleado, y en ningún caso el saldo a su cargo excederá del quince por ciento de su sueldo durante un semestre, ni los descuentos que del mismo sueldo haga el banco para cubrirlo, de igual porcentaje .

ARTICULO 35.- Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, cubrirán un subsidio mensual, por concepto de renta para su habitación familiar a sus empleados - que sean jefes de familia. Este subsidio se fijará a -- razón de 20 % sobre la cantidad que por este concepto pague el empleado, pero no excederá del 20 % sobre la cuarta parte de sueldo mensual que perciba, que es la que no se considera es la destinada para el pago de la habitación.

No tendrán derecho a este beneficio los empleados cuyo sueldo sea superior al salario mínimo bancario, ni aquellos a quienes la institución u organización o el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores hayan otorgado facilidades para la construcción o adquisición de su casa-habitación .

ARTICULO 35 bis.- Los pagos mensuales que deba hacer el empleado para cubrir los préstamos que le hayan concedido la organización o institución, no podrán ser superiores - en conjunto al 30 % del salario, ni el 40 % cuando incluyan sus préstamos hipotecarios a que se refiere el artículo 32 o incluya pagos a terceros por créditos derivados de las prestaciones a que se refiere el reglamento.

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

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

Procedimiento Administrativo de Conciliación.

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

ARTICULO 38.- La Ccmisión Nacional Bancaria y de Seguros deberá tutelar los derechos laborales de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares- y, en consecuencia será responsable de vigilar que éstos- se respeten. Para tal efecto tendrán en todo tiempo las- facultades necesarias para investigar a las instituciones en que aquellos se encuentren prestando sus servicios, -- proveyendo lo necesario para la debida y cabal aplicación del presente reglamento y demás protecciones del empleado, con ese objeto, podrá tomar las medidas conducentes a fin de evitar o corregir las violaciones que se cometan a dichos cuerpos legales, a través de investigaciones direc--tas que realicé con ese propósi to.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

capital pagado de la institución u organización auxiliar-infractora .

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

C A P I T U L O IX

Disposiciones Generales

ARTICULO 43.- Con relación a todas las prestaciones establecidas en este reglamento en las que se requiere computar la antigüedad de los empleados, deberán reconocerse los servicios ininterrumpidos prestados en distintas instituciones de crédito que pertenezcan a un mismo grupo financiero, integrado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 99 bis, de la Ley General de instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

ARTICULO 44.- Los empleados de las instituciones y organizaciones gozarán de las primas de antigüedad, a que se refieren los artículos 162 y 5º . transitorio de la Ley-Federal del Trabajo.

ARTICULO 45.- En ningún caso serán renunciables los derechos que establecen este reglamento y los demás que sean aplicables y que favorezcan a los empleados.

ARTICULO 46.- El incumplimiento de las normas de trabajo por los empleados de las instituciones y organizaciones, sólo dará lugar a su responsabilidad civil, sin que en caso alguno pueda hacerse coacción sobre su persona.

Que a prohibido a las instituciones y organizaciones imponer multas a sus empleados, cualquiera que sea su causa.

ARTICULO 47.- Aquellos funcionarios que en forma reiterada incumplan con los derechos de los empleados, se considerarán como no idóneos técnicamente en la función que desempeñan, y se procederá a su suspensión o remoción en los términos del artículo 91 bis de la Ley General de Instituciones de Crédito y organizaciones Auxiliares, previas las formalidades del procedimiento relativo.

ARTICULO 48.- La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros cuidará de que se revisen en el sector bancario los tabuladores de sueldos y de más prestaciones que se otorgan a los empleados, cada vez que se presente un desequilibrio entre los factores de la producción, a fin de armonizar los derechos entre el trabajo y el capital, tomando en cuenta la capacidad económica de las instituciones y organizaciones.

TRANSITORIOS
(Decreto de 22 de Diciembre de 1953)

ARTICULO PRIMERO.- El presente reglamento entrará en vigor en la fecha de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación y abroga en todas sus partes el anterior reglamento de fecha 15 de noviembre de 1937, publicado -- en el "Diario Oficial" de la Federación del 29 de noviembre del mismo año.

ARTICULO SEGUNDO.- La diferencia entre las reservas matemáticas que tenían las instituciones y organizaciones al 31 de diciembre de 1952, para pensiones de vejez, y las reservas que deban constituir según el presente reglamento, se cubrirán en diez anualidades iguales y consecutivas, principiando a verificarse en el balance correspondiente al presente ejercicio.

ARTICULO TERCERO.- Las instituciones y organizaciones auxiliares deberán formar los escalafones y tabuladores a -- que se refiere el capítulo II de éste reglamento, en el -- plazo máximo de un año, contando a partir de la fecha en -- que entre en vigor el presente reglamento. De igual pla -- zo gozarán las instituciones y organizaciones de nueva -- creación..

En cumplimiento de lo dispuesto en la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su publicación y observancia promulgó el presente reglamento en la residencia del Poder Ejecutivo Federal en la Ciudad de México Distrito -- Federal, a los veintidos días del mes de diciembre de mil novecientos cincuenta y tres.

ADOLFO RUIZ CORTINEZ.- Rúbrica .- El Secretario de Hacienda y Crédito Público.

ANTONIO CARRILLO FLORES.- Rúbrica.- El Secretario de Trabajo y Previsión Social.

ADOLFO LOPEZ MATEOS.- Rúbrica.

T R A N S I T O R I O S

(Decreto de 13 de julio de 1972)

ARTICULO PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor - el día siguiente al de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

ARTICULO SEGUNDO .- Se derogan todas las disposiciones - reglamentarias que se opongan al presente ordenamiento.

ARTICULO TERCERO .- Continuarán vigentes los derechos de que disfruten los empleados de las instituciones y organizaciones, que sean superiores a los establecidos en el -- presente reglamento.

ARTICULO CUARTO .- La Secretaría de Hacienda y Crédito - Público, procederá previos estudios técnicos que efectúe - la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros conjuntamente - con las Instituciones de crédito y organizaciones auxilia - res a expedir las normas que establezcan un sistema, en - virtud del cual, estas últimas otorguen, sin costo alguno para los empleados, una pensión complementaria a la que - conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los - términos de los artículos 78 a 83, inclusive, de la Ley - del Seguro Social, en substitución de la prestación establecida en el artículo 28, inciso c) del presente regla - mento, que se relaciona con el límite fijado en el párra - fo final del mismo artículo.

Estas normas deberán ser expedidas a más tardar el 31 de diciembre de 1973.

ARTICULO QUINTO.- La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros procederá a realizar, conjuntamente con las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, los estudios técnicos necesarios que permiten determinar la posibilidad de establecer mecanismos, a fin de conservar y acumular los derechos de antigüedad de los empleados, en relación con las pensiones complementarias de retiro a que tienen derecho conforme al reglamento, extendiendo dicha acumulación en todo el sistema bancario, aún cuando pasen de una institución u organización a otra.

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

ARTICULO SEXTO.- Las instituciones y organizaciones deberán ajustar sus reglamentos interiores de trabajo a las reformas, adicionadas que contiene el presente Decreto, y presentarlos a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para su aprobación a más tardar el 30 de septiembre del presente año.

ARTICULO SEPTIMO.- Las instituciones y organizaciones deberán ajustar las reservas para pensión del personal constituidas el 31 de diciembre de 1971, en un plazo de diez anualidades consecutivas comenzando en el balance correspondiente al presente ejercicio, a fin de ajustarlas a las reformas introducidas al artículo 26 de éste reglamento. La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, deberá aprobar los sistemas que se adopten para realizar estos ajustes.

ARTICULO OCTAVO.- Las reformas introducidas al artículo 14 del reglamento, para reducir a 40 horas a la semana - el máximo de trabajo de los empleados bancarios y declarar como días de descanso los sábados, entrarán en vigor el día 1º. de agosto del presente año.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los trece días del mes de julio de 1972 .

LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ.- Rúbrica.- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, **HUGO B. MARGAIN.** Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, **RAFAEL HERNANDEZ OCHOA.-** Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, **RAFAEL HERNANDEZ OCHOA.-** Rúbrica.

C A P I T U L O I V

3.- INCONSTITUCIONALIDAD DE ALGUNOS PRECEPTOS DEL
REGLAMENTO.

Independientemente de que, en cuanto a su expedición por el Jefe del Poder Ejecutivo Federal, el reglamento que ha quedado transcrito adolece de inconstitucionalidad, en virtud de que la facultad de legislar en materia de trabajo le corresponde exclusivamente al Congreso de la Unión, en cumplimiento a lo que prescriben los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución General de la República. En la parte final de éste trabajo señalaré los preceptos que van en contra del texto del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo .

El artículo 1º. dice que los empleados bancarios quedan sujetos al reglamento, en contravención a lo dispuesto en el preámbulo del citado artículo 123, en cuanto a que las leyes del Trabajo expedidas por el Congreso de la Unión regirán "Todo contrato de trabajo".

El artículo 2º. tácitamente prohibido a los empleados bancarios prestar sus servicios en virtud de un contrato colectivo de trabajo y en consecuencia a formar sindicatos, que son sujetos a esta clase de contratos, en contra de lo que previene la fracción XVI del artículo 123 de la Carta Magna .

El artículo 4º . hace hincapié en que una persona se considere trabajadora de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares deberá celebrar precisamente contrato individual con ellos, atribuyéndole al reglamento preeminencia sobre la legislación de la materia respecto a la aplicación de las disposiciones para la ce-
le-

lebración del contrato individual .

El artículo 18 faculta a las Instituciones de - Crédito y Organizaciones Auxiliares para formar sus reglamentos interiores de trabajo, sin concederle intervención a los trabajadores como lo dispone el artículo 122 de la Ley, por lo que de acuerdo con este precepto las reglas - que formulen las instituciones mencionadas no podrán ser reglamentos interiores de trabajo .

El contenido del primer párrafo del artículo 21 está en franca oposición con el texto de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, que deja a la elección - del trabajador la reinstalación o el pago de la indemnización en caso de despido sin causa justificada, pretendiéndose anular la estabilidad de los empleados bancarios, - quienes no se encuentran en los casos excepción que señala el artículo 48 de la Ley indebidamente, tal caso la - considera el Maestro Trueba Urbina al comentar el artículo 49 de la Ley diciendo que; "La Reforma Constitucional de la fracción XXII, apartado a), del artículo 123, modifica el carácter absoluto de la estabilidad obrera del - texto primitivo establecido en la Constitución de 1917, - por un sistema relativo, ya que faculta al legislador ordinario para eximir al patrono de la obligación de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de indemnización, en los casos de despido injustificado; de modo - que resultan inobjectables los casos excepción que establece el precepto que se comenta, porque constitucionalmente fué autorizado para ello el legislador ordinario".

En el último párrafo del precepto se incurre igualmente en otra violación, en este caso en contra del artículo 21 constitucional que estatuye que la persecución de los delitos corresponde al Ministerio Público y a la Policía Judicial, y la imposición de las penas propias y exclusivas de la autoridad judicial, por lo que se le atribuyen a la Comisión Nacional Bancaria funciones que no le corresponden, ya que cuando se comete un delito por el que presta el servicio, el patrón puede rescindir el contrato de trabajo (Artículo 16 fracción XIV) cuando se dicte sentencia ejecutoria que imponga al trabajador pena de prisión que le impida el cumplimiento del contrato .

Con el llamado "Procedimiento administrativo de Conciliación".- del que se ocupa el capítulo VIII del reglamento tantas veces citado, se pretende resolver los conflictos que surgen entre los empleados bancarios y las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, dándole a la Comisión Nacional Bancaria el carácter de autoridad del trabajo con competencia para poner fin al procedimiento administrativo con un laudo que dicte con flagrante violación a la fracción XX del Artículo 123 que literalmente establece; "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno .

El artículo 41 establece que en caso de inconformidad de las partes con el laudo, pueden ocurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje "donde se ventilará en forma ordinaria y mediante procedimiento relativo, en el que deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista" .

Como se vé, este precepto considera a la Junta-Federal de Conciliación y Arbitraje como tribunal de segunda instancia; pero por otra parte dice que la cuestión se ventilará en forma ordinaria, lo que resulta contradictorio porque la forma ordinaria consiste en que las partes o contratantes sean oídas por la Junta respectiva y - la Comisión Nacional Bancaria no puede ser considerada como parte en el contrato de trabajo, de que se trata.

CAPITULO V

LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS PARA AGRUPARSE EN SINDICATOS

- a).- Libertad de Asociación
- b).- Libertad de Acción Sindical
- c).- Derecho de Sindicalización de los empleados Bancarios .

A efecto de tratar el aspecto más importante de éste modesto trabajo y con el propósito de entrar en materia propiamente dicho, considero necesario tratar los aspectos de libertad de asociación así como también la libertad de la acción sindical, desde luego que en sus aspectos generales, para que asimismo en las conclusiones que para el efecto que en las mismas quede establecido mi punto de vista.

"El fenómeno asociación profesional pueda estudiarse desde el doble punto de vista: Como representación de una filosofía social que quisiera imponer determinadas modalidades al orden político estatal; y como una Institución Jurídica, regulada consecuentemente por el derecho . Es fácil entender que no coincidan los dos puntos de vista: La Asociación Profesional es una fuerza social, a la que parece incómodo el estatuto jurídico que la regula y por eso pretende transformarlo. Así a ejemplo diversas corrientes sindicales proponen la supresión de la noción de soberanía, según la cual, la soberanía ya no sería un atributo exclusivo del Estado; este cuerpo la compartiría con otros organismos entre ellos la asociación profesional, mediante un sistema de atribuciones y competencias.-

Pero nunca deberá confundirse esta actitud sindical con la solución concreta del derecho positivo; La actitud sindical es una ideología política, el segundo punto de vista nos conduce a la regulación jurídica vigente; aquella puede ser una solución de futuro, ésta lo es de presente. Las consecuencias jurídicas serán a veces admisibles para las corrientes sindicales, pero los postulados de estas corrientes, probablemente no están considerados por el derecho y aún es posible que lo contraríen; las actividades sindicales en ocasiones, serán ilícitas y el orden jurídico podrá aparecer como una restricción a las aspiraciones obreras". (45)

El derecho de los trabajadores y patrones se encuentra consagrado en la fracción XVI .- del artículo 123 Constitucional y aunque dicha fracción se refiere concretamente a los obreros, en el artículo 357 de la Ley Federal de Trabajo se amplía ese derecho para todos los trabajadores, sin autorización previa, dejándolos en libertad para formar parte o no de un sindicato.

Esa libertad de pertenecer o no a un sindicato se confirma en el artículo 358, en el que se considera por no puesta "cualquier cláusula que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato". De la interpretación de esta forma se concluye que los trabajadores además de gozar de la libertad de pertenecer a un sindicato, también pueden, una vez ya estando sindicalizados separarse voluntariamente de esa organización, lo que no sucede en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, en virtud de que la Ley que los rige expresamente prohíbe la separación voluntaria del sindicato.

(45) Dr. Mario de la Cueva Derecho Mexicano del Trabajo - Tomo II, sexta edición, pág. 275.

Para el efecto a continuación transcribo dichas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, empezando por el concepto legal de sindicato.

Artículo 356.- Sindicato es la Asociación de -
Trabajadores o patrones constituída para el estudio, mejo-
ramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El Dr. Alberto Trueba Urbina hace el siguiente-
comentario, El derecho de Asociación Profesional se con-
signa en la fracción XVI del apartado "A" del artículo -
123 Constitucional; pero la asociación profesional de tra-
bajadores y patrones, persigue distintos objetivos:

La Asociación Profesional de los trabajadores -
es un derecho social que tiene por objeto luchar por el -
mejoramiento de las condiciones económicas de los trabaja-
dores y por la transformación del régimen capitalista; en
tanto que la asociación profesional de los patrones tie-
nen por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales,-
entre éstos el de propiedad.

Artículo 357.- Los trabajadores y patrones tie-
nen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de au-
torización previa.

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a for-
mar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa --
convencional en caso de separación del sindicato o que --
desvirtue de algún modo la disposición convenida en el pá-
rrafo anterior, se tendrá por no puesta.

"La asociación puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común.

Pero el término Asociación tiene un doble significado. El primero que pudiera llamarse social, corresponde a la definición propuesta al principio de éste párrafo. La Asociación se distingue fácilmente de la reunión pues esta es una agrupación momentánea de hombres; por otro lado la sociedad sería una especie del género asociación, con una característica especial que es la de perseguir un fin de naturaleza preponderantemente económica.

El concepto asociación, en el sentido que estamos buscando, fué propuesto por el artículo primero de la Ley Francesa de primero de julio de 1901, sin haber sido superado según el Dr. Mario de la Cueva.

"La Asociación es un convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficios".

El fundamento de toda asociación se encuentra en el viejo pensamiento Aristotélico: El hombre es un ser social. Quiere decir, la asociación con los semejantes obedece a una necesidad vital del hombre; es una necesidad que deriva de su propia naturaleza. El derecho de asociación es, en consecuencia un derecho que traduce una necesidad humana; es según el concepto que nos hemos formado, un derecho vital del hombre, o lo que es igual, es un derecho natural del hombre, porque la asociación es un imperativo de la naturaleza.

Estas ideas corresponden a la más pura tradición mexicana. Nuestro ilustre Constitucionalista José María - Lozano se expresó en éstos términos:

"El hombre, como hemos tenido ya ocasión de decirlo, ha nacido para la sociedad, es esencialmente social, y sólo mediante su asociación con los demás hombres - puede aspirarse al desarrollo y perfección de su ser... - en todos los ordenes posibles la unión hace la fuerza.

Las sociedades científicas, artísticas, industriales, comerciales, y humanitarias, realizan proyectos - que serían imposibles para la fuerza aislada de cada hombre.

De todo lo anterior se desprende que el hombre por naturaleza tiende a unificarse para poder defenderse - con más eficacia y así poder lograr los satisfactores que le son indispensables para su supervivencia; así podemos - decir que la Asociación profesional no es exclusivamente - de un grupo determinado de trabajadores, sino de todo - aquél que presta un trabajo personal subordinado y en el - caso de los empleados bancarios que es el tema que me toca abordar, trataré de establecer que de acuerdo con la fracción XVI, del artículo 123 de la Constitución General de - la República, los empleados que prestan sus servicios en - las Instituciones de Crédito prácticamente están al margen de dicha disposición como quedó establecido al hacer un - análisis del Reglamento de trabajo que rige las relaciones obrero patronales entre las instituciones de crédito y los empleados bancarios, en el que observaron que flagrantemente se violan los derechos de los trabajadores quedando - a merced de lo que quiera graciosamente darle el patrón a-

dichos trabajadores, sin tener la posibilidad de luchar y obtener algún mejoramiento.

Al ser regidos por dicho Reglamento, violando la disposición Constitucional del artículo 73 fracción X,-- en la que se establece como facultad del Congreso para legislar en materia de trabajo, y al ser sujetos al mencionado Reglamento quedan al margen de los derechos fundamentales que tienen los trabajadores para poder reivindicarse -- o sea del DERECHO DE PODER ASOCIARSE EN SINDICATOS, así -- mismo CONTRATAR COLECTIVAMENTE CON EL PATRON, o sea tener UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, y en consecuencia de no utilizar el arma más eficaz para obtener mejores prestaciones o sea EL DERECHO DE HUELGA que tienen, para el caso de que sean objeto de violaciones ya sea a la propia Ley o a su contrato; quedando demostrado que los factores reales -- de poder de que nos hablaba Fernando Lasalle son una realidad que estamos viviendo y que además el Estado cínicamente respalda a esos intereses creados, como quedó establecido en la Resolución dictado por la ;HONORABLE Y HONESTA? -- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la que se les niega el registro a los Sindicatos de los empleados bancarios en su afán de luchar por obtener mejores condiciones de vida para ellos y sus familias; fueron despedidos y aún encarcelados impunemente en ésta época de la "APERTURA DEMOCRATICA", declarando el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social el Lic. Rafael Hernández Ochoa que era "UN REGLAMENTO MUY REVOLUCIONARIO", en el que se establecían condiciones aún superiores a las consignadas en la -- propia Ley Federal del Trabajo.

C O N C L U S I O N E S :

PRIMERA.- La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, es de carácter autónoma y social, porque protege a una clase social determinada: Los trabajadores, según vemos en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo .

SEGUNDA .- Ahora bien en lo que concierne a los fines que persigue el Derecho del Trabajo pueden ser Inmediatos y Mediatos. En los primeros son los que sirven para no ser objeto de explotación - el trabajador por el patrón; los fines mediatos son los que permiten al trabajador realizar su destino con lo que trata de conseguir - los medios más idóneos para él y su familia .

TERCERA.- El objeto del Derecho del Trabajo es proteger al trabajador ya que como esencia filosófica - su fin es llegar a la seguridad social.

CUARTA.- La libertad sindical de los trabajadores para asociarse debe contener la disposición de no prohibir la sindicalización de los trabajadores en general.

QUINTA.- La Constitución es violada en forma sistemática por parte del Gobierno, quien respalda cínicamente a las empresas en general y muy especialmente a las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

SEXTA.- Concluyendo que al negarle a los Empleados Bancarios el registro de un Sindicato que los agrupe a todos para la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes, en consecuencia también les está vedada la posibilidad de tener un Contrato -- Colectivo de Trabajo, que mejore las prestaciones mínimas que se encuentran consignadas en la Burguesa Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA.- El Presidente de la República por medio de un Decreto resolvió el problema de los Empleados Bancarios promulgando el Reglamento que rige en las Instituciones de Crédito, violándose flagrantemente los derechos de los Trabajadores Bancarios.

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

- 1.- DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo .
Editorial Porrúa, Tomo I y II,
Sexta Edición. 1966.
- 2.- DEVEALI L. MARIO, Derecho Sindical y de la Previ-
sión Social, 1964.
- 3.- GARCIA ABELLAN JUAN, Introducción al Derecho Sindi-
cal
Editorial Aguilar, 1964.
- 4.- MARX Y ENGELS, Manifiesto Comunista
Ediciones Fuente Cultural, 1966
- 5.- NAPOLI A. RODOLFO, Manual de Derecho Sindical
Abeledo-Perrot, Buenos Aires,
1960.
- 6.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO, Instituciones de Derecho Mexi-
cano del Trabajo Primer Tomo -
volumen I, 1967.
- 7.- TRUEBA URBINA ALBERTO, Ley Federal del Trabajo.
Reformada y Adicionada, Editó-
rial Porrúa 1970 Constitución-
Política de los Estados Unidos
Mexicanos..
Código Civil para el Distrito-
y Territorios Federales .
Reglamento de las Instituciones
de Crédito y Organizaciones Au-
xiliares.

7 .- REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTI-
TUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE -
1972.

FE DE ERRATAS

Pág.	Renglón	Dice	Debe decir
VII	2	MIRANDO	MIRANDA
XI	2	INCOSTITUCIONALIDAD	INCONSTITUCIONALIDAD
XI	9		G.- CONCLUSIONES
3	2	ad rei	ad statum rei
3	8	desvirturar	desvirtuar
7	10	menera	manera
7	28	sostenian	sostenía
8	11	administrativamente.	administrativa.
8	31	partitr	partir
9	18	demás del Derecho	demás ramas del Dere <u>cho</u>
15	4	LUPIS	LUPUS
17	2	decimos	dijimos
22	16	clase trabajadora será	clase trabajadora no será
37	13	oficians	oficinas
39	14	renumeración	remuneración
43	28	prevención	previsión
45	19	rehusarse	rehuzarse
49	13	atrasadas	atrazadas
51	19	usuarias	usurarias
51	20	el	al
57	5	Barón	Varón
57	12	constitución	Constitución
58	5	Weiman	Weimar
58	10	constitución	Constitución
62	19	sisndicalismo	sindicalismo
63	29	stisfactores	satisfactores
68	14	autencidad	autenticidad
69	28	DE LA NUEVA	DE LA CUEVA
83	7	artculo	artículo
85	9	ralacionadas	relacionadas
98	7	salrio	salario
98	26	disigne	designe
106	30	Rública	Rúbrica
107	1	Rública	Rúbrica
109	10	Rública	Rúbrica
117	5	puediera	puédiera