

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A., M.**

**El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las
Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares en
la Solución de los Conflictos Laborales de los Empleados
Bancarios a la Luz de la Teoría Integral del Derecho
Procesal del Trabajo.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
HOMERO BROISSIN FERNANDEZ**

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.

A MI ESPOSA Y A MI HIJO

A MIS PADRES

CON ESPECIAL AGRADECIMIENTO POR LA DIRECCION
DE ESTA TESIS AL
SEÑOR LICENCIADO MARIANO PIÑA OLAYA

CON AGRADECIMIENTO A LOS SEÑORES:

LIC. MANUEL LUNA RUIZ

LIC. JULIO CESAR VERA HERNANDEZ

ING. EDUARDO MERE GARCIA

I N D I C E

Pág.

CAPITULO PRIMERO

AUTORIDADES DEL TRABAJO

I.- LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO	1
II.- CARACTERISTICAS DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.	2
a).- Titular del Ejecutivo Federal	2
b).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social	3
c).- Secretaría de Educación Pública	6
d).- Secretaría de Salubridad y Asistencia	6
e).- Secretarías de Gobernación, de Relaciones Exteriores y de Industria y Comercio	7
f).- Los Ejecutivos de los Estados	7
g).- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	8
h).- Comisiones Especiales del Salario Mínimo.	9
i).- Comisiones para la Participación de Utilidades	9
j).- El Jurado de Responsabilidades	10
k).- El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	11

CAPITULO SEGUNDO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

I.- CONCEPTO Y DEFINICION

II.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. -

- a).- Conflictos Individuales Obrero-Patronales. 15
- b).- Conflictos Individuales Inter-- obreros. 16
- c).- Conflictos Intersindicales o -- Intergremiales. 16
- d).- Conflictos entre un Trabajador- y un Sindicato. 16
- e).- Conflictos Colectivos de Traba- jo. 17

CAPITULO TERCERO

SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

I. MEDIOS DE SOLUCION

- a).- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 21
- b).- Juntas Federales de Concilia--- ción. 24
- c).- Juntas Locales de Conciliación- y Arbitraje. 26
- d).- Juntas Locales de Conciliación. 27

II.- COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN RAZON DE LA MATERIA Y DEL TERRITORIO.

- a).- Competencia en Razón de la Materia. 28
- b).- Competencia en Razón del Terri-
torio. 29

III.- EL PROCESO DEL TRABAJO.

- a).- Proceso y Procedimientos. 31
- b).- Principios que Rigen el Proceso del Trabajo. 32
 - 1.- Dispositivo
 - 2.- De Impulsión del Proceso -- del Trabajo.
 - 3.- De la Formalidad en el Proceso.
 - 4.- De Concentración.
 - 5.- De Inmediación o Inmediatez del Proceso.
 - 6.- De Publicidad.
 - 7.- De Apreciación de Pruebas - en Conciencia.
- c).- Partes en el Proceso del Trabajo. 36

CAPITULO CUARTO

EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS- DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZA CIONES AUXILIARES

I.- APARICION DEL REGLAMENTO

II.- EL REGLAMENTO COMO LEGISLACION ESPE- CIAL PARA LOS TRABAJADORES BANCARIOS A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL DEL - DERECHO DEL TRABAJO

III.- INCONSTITUCIONALIDAD DEL REGLAMENTO.

IV.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CON- CILIACION PREVISTO POR EL REGLAMEN-- TO.

- | | |
|--|----|
| a).- Descripción del Procedimiento. | 57 |
| b).- Interferencia con la Ley Fede--
ral del Trabajo. | 60 |
| c).- Validez del Procedimiento. | 65 |
| d).- La Junta Competente para Cono--
cer de estos Conflictos. | 66 |

CAPITULO QUINTO

CONCLUSIONES

71

BIBLIOGRAFIA

74

CAPITULO PRIMERO

AUTORIDADES DEL TRABAJO

I.- LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

Si entendemos como autoridad a toda persona u órgano con potestad o poder para imponer sus decisiones, se puede afirmar que autoridad de trabajo es aquella con potestad o poder para aplicar las normas laborales (1). En estas condiciones, las autoridades del trabajo son múltiples, teniendo cada una de ellas una función especial. En dichas autoridades se ha depositado la administración de justicia obrera y de justicia social. Siendo éstas las siguientes:

- a).- Titular del Ejecutivo Federal
- b).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- c).- Secretaría de Educación Pública

(1). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa 1972. Pág. 451.

- d).- Secretaría de Salubridad y Asisten---
cia.
- e).- Secretarías de Gobernación, de Rela--
ciones Exteriores y de Industria y Co
mercio.
- f).- Los Ejecutivos de los Estados.
- g).- Las Juntas de Conciliación y Arbitra-
je.
- h).- Comisiones Especiales del Salario Mí-
nimo.
- i).- Comisiones para la Participación de -
Utilidades.
- j).- El Jurado de Responsabilidades.
- k).- El Instituto del Fondo Nacional de la
Vivienda para los Trabajadores.

Las Juntas, por su función, son de carác--
ter jurisdiccional, siendo todas las demás de ca
rácter administrativo con atribuciones labora---
les.

II.- CARACTERISTICAS DE LAS AUTORIDADES -- DEL TRABAJO.

a).- Titular del Ejecutivo Federal.- La --
Carta Magna en su artículo 89, fracción I facul-
ta al Presidente de la República para promulgar-
y ejecutar las leyes que expida el Congreso de -
la Unión, proveyendo en la esfera administrativa
a su exacta observancia. De lo que se desprende,
que corresponde al Presidente de la Nación, la -

formación y expedición de los reglamentos que hagan posible y faciliten la aplicación de la Ley.

b).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- De conformidad con la fracción I del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 15 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, corresponde a esta Secretaría vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos; procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de acuerdo con las disposiciones legales relativas; intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Industria y Comercio y Relaciones Exteriores; intervenir en la formación y promulgación de los contratos-ley de trabajo; establecer bolsas federales de trabajo y vigilar su funcionamiento; vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal; llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción-

federal que se ajusten a las leyes; estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, así como vigilar su cumplimiento; manejar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social; intervenir en los congresos y reuniones internacionales de trabajo de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores; llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo; intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país, y las demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

Para estudiar, ordenar y vigilar las medidas relacionadas a la seguridad e higiene industrial, esta Secretaría cuenta con una serie de Direcciones que a su vez disponen de varios Departamentos. Estas Direcciones y Departamentos son los siguientes:

Dirección General de Previsión Social, entre cuyas funciones se encuentra la de estudiar e implantar las medidas administrativas que se estimen convenientes sobre seguridad industrial y social, desarrollando esta labor por medio de los Departamentos de Seguridad Industrial y de

Seguridad Social.

Dirección General de Servicios Médicos, en cargada de investigar sobre medicina del trabajo; actúa en auxilio de las Juntas Federales de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, así como de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo—haciendo estudios concretos y formulando dictámenes relacionados con accidentes de trabajo. Para la ejecución de sus labores cuenta con las siguientes dependencias: una Oficina de Dirección, una Oficina de Difusión, Coordinación y Control; y los Departamentos de Medicina Legal del Trabajo, Medicina del Trabajo y Toxicología Industrial y por último con Servicios Médicos en las delegaciones foráneas.

Dirección General de Inspección del Trabajo, encargada de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, contando para ello con los Departamentos de Inspección Federal del Trabajo, de Inspección de Higiene del Trabajo, de Inspección de Seguridad Industrial, y el de Control y Supervisión.

Por último, cabe decir que la Ley Federal del Trabajo en su preocupación por preservar la salud, la vida y la integridad física de los trabajadores, dispone en su artículo 509, la creación y correcto funcionamiento de las Comisiones

Mixtas de Seguridad e Higiene en todas las empresas, las que se componen por igual número de representantes del patrón y de los obreros, siendo su principal cometido el de investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

c).- Secretaría de Educación Pública.- La Constitución, en su artículo 123 fracción XII, obliga a los patrones de cualquier tipo de negociación, entre otras cosas a establecer escuelas para proporcionar educación primaria a sus trabajadores, a las que se les ha llamado Escuelas Artículo 123 y otras para la capacitación técnica de sus trabajadores. Corresponde a la Secretaría de Educación Pública, con base en el artículo 13, fracción I, de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, la dirección técnica y administrativa de dichas escuelas.

d).- Secretaría de Salubridad y Asistencia.- Los artículos 14 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado y el 101 del Código Sanitario vigente, atribuyen a esta Secretaría la conservación de la salud y la vida de los trabajadores del campo y de la ciudad, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación, regulando las acciones tendientes a mejo

rar la higiene ocupacional con excepción de lo que se relaciona con la previsión social en el trabajo, tanto en los centros urbanos como en el medio rural.

e).- Secretarías de Gobernación, de Relaciones Exteriores y de Industria y Comercio.- Estas secretarías intervienen junto con la del Trabajo y Previsión Social de conformidad con los artículos 2, 3, 8 y 15 fracción III de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en la celebración de los tratados para regular los contratos de trabajo de los nacionales que se trasladan al extranjero para trabajar en el mismo al servicio de toda clase de empresas. Gobernación interviene para controlar los movimientos migratorios; Relaciones Exteriores para conducir las negociaciones internacionales por los servicios consulares que corren a su cargo; Industria y Comercio, por razones de estadística, la cual se hace para saber el número de hombres a los que se les puede dejar salir a trabajar a otro país sin comprometer nuestras actividades económicas.

f).- Los Ejecutivos de los Estados.- El Ejecutivo de cada entidad federativa, como lo dispone el artículo 120 de nuestra Carta Magna, está obligado a publicar y hacer cumplir las Leyes Federales. El gobernador de cada Estado, --

dentro del territorio de éste, tiene las mismas facultades que el Ejecutivo Federal, en el sentido de reglamentar algunas de las materias consignadas en la Ley, y las de intervenir en la declaración de obligatoriedad de los contratos colectivos de trabajo, que se aplican únicamente en el territorio del Estado.

g).- Juntas de Conciliación y Arbitraje.-- Atento a lo dispuesto por el artículo 123, fracción XX, las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de los representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno. Durante los años de 1918 a 1924 las tesis de la Suprema Corte de Justicia de nuestro país, fueron en el sentido de no considerarlas como tribunales del Trabajo, inclusive llegaron a sostener que sus resoluciones para evitar o resolver los conflictos laborales no tendrían el carácter obligacional a no ser que las partes lo aceptaran. En el año de 1924 la Suprema Corte cambió radicalmente su pensamiento jurídico, reconociéndoles el carácter de Tribunales del Trabajo.

Desde el punto de vista formal dependen las Federales, de la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social; de los Ejecutivos de los Estados, las Municipales y las Centrales. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los Tribunales del Trabajo del Estado Mexicano; les está encomendada por la Ley Suprema la resolución de los conflictos laborales de orden jurídico y equidad.

h).- Comisiones Especiales del Salario Mínimo.- En el apartado A, del artículo 123, en su fracción VI, se establece la creación de una Comisión Nacional, integrada por los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, a la cual le serán sometidos para su aprobación los salarios mínimos fijados por las Comisiones Regionales, integradas en igual forma que las Nacionales. Su funcionamiento y vigilancia corren a cargo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Entidad Federativa, teniendo dicha Junta la facultad de dictar resoluciones en caso de que no se integre la Comisión de algún municipio o no cumpla con su cometido.

i).- Comisiones para la Participación de Utilidades.- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas está regulada por la fracción IX, apartado A, del artículo 123 Constitucional.

La Comisión está compuesta por un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica, tal como lo señala el artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo.

Al Presidente de la Comisión lo designa el Presidente de la República; al Consejo de Representantes, los sindicatos obreros y los patrones, en número de dos a cinco como mínimo y máximo por cada sector; la Dirección Técnica se compone de un director nombrado por la Secretaría del Trabajo, de los asesores técnicos que acuerde y nombre la propia Secretaría, de los asesores auxiliares designados por los representantes de los patrones en la Comisión, en el número igual que determine la Comisión (Artículos 577, 579 fracción II y 582).

La función principal de esta Comisión es fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

j).- El Jurado de Responsabilidades.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 674, señala la integración del Jurado de Responsabilidades de los Representantes, diciendo que se compondrá con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o Territorio, o del Jefe del Departamento

del Distrito Federal y con un representante propietario de los trabajadores, y otro de los patrones. Su función es la de imponer las sanciones a los representantes de los trabajadores, las cuales pueden consistir en: amonestación, suspensión hasta por tres meses y destitución. Estas sanciones son aplicables atento a lo dispuesto por el artículo 672 del ordenamiento laboral de referencia.

Las causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, están consignadas por el artículo 671 en sus once fracciones.

k).- El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.- Este instituto se crea en base en el artículo 123 Constitucional, fracción XII, y en el artículo 2 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; su objeto está señalado por el artículo 3 de la misma Ley y por el 137 de la Ley Federal del Trabajo y consiste principalmente en establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la compra de habitaciones cómodas e higiénicas, así como para la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, o bien para el

pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores; también administra los recursos del -- Fondo Nacional de la Vivienda.

El artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de los patrones para proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, y con el objeto de dar cumplimiento a esta obligación se obliga en este -- mismo precepto a los patrones a aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio.

Habiendo realizado este breve estudio acerca de algunas de las autoridades laborales y de sus características, se desprende que las únicas con competencia para conocer y resolver los conflictos obrero-patronales son las Juntas, las -- que estudiaremos con mayor detenimiento en su capítulo respectivo, ya que éstas se encuentran íntimamente relacionadas con uno de los fines que persigue esta tesis que es el de demostrar la incompetencia de la Comisión Nacional Bancaria para resolver los conflictos laborales que se susciten entre las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y sus trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

I.- CONCEPTO Y DEFINICION

Los autores y tratadistas han expuesto diversos conceptos y definiciones acerca de la acepción jurídica del término "conflictos de trabajo". Considero necesario hacer alusión a algunas de estas definiciones a fin de llegar a un concepto adecuado aplicable a nuestra legislación.

Castorena los define como "toda diferencia que surge entre los sujetos del Derecho Obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas, de los contratos y de las relaciones de trabajo". (2)

De la Cueva afirma que son "las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patro-

(2). Castorena J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Primera Edición. Pág. 32

nos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación,-- modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". (3)

Porras y López Ofrece una definición a manera de ensayo, diciendo: "son las controversias jurídico económicas, que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo". (4)

Trueba Urbina se conforma con expresar una idea en el sentido de que se trata de "pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aqué--llos, en relación con la lucha de clases, cues--tiones legales-laborales o económicas, que re---quieren intervención de un tercero o de la auto--ridad para resolverlos, todo lo cual proviene --del régimen de explotación del hombre por el hombre". (5)

De las anteriores definiciones y conceptos podemos desprender en forma general, que los ---

- (3). De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 32.
- (4). Porras y López Armando. Derecho Procesal -- del Trabajo. Ed. Manuel Porrúa 1971. Pág. - 72.
- (5). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 1a. Edición. Ed. Porrúa. P. 179

conflictos de trabajo son las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral.

II.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

La clasificación de los conflictos de trabajo es muy variada, ya que depende del punto de vista que se tome para hacerla.

Desde el punto de vista de los sujetos que intervienen en ellos y por la esencia o naturaleza de aquéllos, se clasifican en:

- a).- Conflictos Individuales Obrero-patronales.
- b).- Conflictos Individuales Inter-obreros.
- c).- Conflictos Intersindicales o Intergremiales.
- d).- Conflictos entre un Trabajador y un Sindicato.
- e).- Conflictos Colectivos de Trabajo.

Porras y López conceptúa a cada uno de ellos en la siguiente forma:

a).- Conflictos Individuales Obrero-Patronales.- Son aquellos en los cuales existe singularidad de sujetos, es decir, la controversia es entre un trabajador y un patrón, físicamente considerados. Por su naturaleza, los anteriores con

ictos son jurídicos y son motivados por la violación al contrato individual de trabajo o por la violación a la Ley.

b).- Conflictos Individuales Inter-obreros.- Son aquéllos que surgen entre los trabajadores, generalmente por motivos escalafonarios. La naturaleza de estos conflictos es esencialmente jurídica, ya que se trata de dilucidar quien de los dos contendientes tiene más derecho para el ascenso escalafonario.

c).- Conflictos Intersindicales o Intergremiales.- Son aquéllos que se entablan entre dos o más sindicatos. Esta clase de conflictos es muy frecuente, especialmente a propósito de la disputa por obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo. La naturaleza de estos conflictos es esencialmente jurídica, pues el problema se reduce a precisar qué sindicato es el mayoritario, y en consecuencia, qué sindicato es el que representa el interés profesional de los trabajadores.

d).- Conflictos entre un Trabajador y un Sindicato.- Estos conflictos son los que nacen entre un sujeto individual físico y un sujeto colectivo o moral. En cuanto a su naturaleza, debemos decir que son esencialmente jurídicos. La mayoría de esta clase de conflictos nacen porqu

el trabajador, o el sindicato, violan la norma-
estatutaria de la organización.

e).- Conflictos Colectivos de Trabajo.- Es
ta clase es la más importante, tanto porque su-
esencia jurídica no se encuentra todavía precisa-
da, como por la trascendencia pública que entra-
ñan los mismos y que, en ocasiones, pueden lle-
gar hasta bambolear las bases de sustentación --
del Estado contemporáneo. (6)

Existen tres criterios que tratan de defi-
nir la naturaleza de este conflicto.

El primero, sostenido por el jurista espa-
ñol García Oviedo, que dice que los conflictos -
colectivos son los que se producen entre grupos-
de obreros con patrono o grupo de patrones. Este
criterio es compartido por el maestro Trueba Ur-
bina al afirmar que "los conflictos de naturale-
za económica son manifestaciones de la lucha de-
clases entre un grupo de trabajadores o sindica-
tos y uno o varios patrones, encaminadas al esta-
blecimiento de nuevas condiciones de trabajo o -
modificación de las vigentes". (7)

(6). Porras y López Armando. Derecho Procesal --
del Trabajo. Ed. Manuel Porrúa 1971. Pags. -
77 a 80.

(7). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Proce-
sal del Trabajo. Ed. Porrúa 1971. Pág. 185.

El segundo, que afirma que la esencia jurídica de los conflictos colectivos de trabajo radica precisamente en la naturaleza del nexo que une a los sujetos del conflicto y que nacen de la violación del contrato colectivo de trabajo, o de las relaciones obligatorias sindicales, o de la violación de la ley. El jurisconsulto italiano Litala, afirma que los conflictos colectivos son los que surgen con motivo de la interpretación y aplicación del contrato colectivo y de otras normas existentes, así como los que nacen por la existencia de nuevas condiciones de trabajo o formación del reglamento colectivo.

El tercero, que afirma que los conflictos colectivos de trabajo son en esencia la controversia por los intereses de categoría.

El jurista Guidi nos dice que el interés de categoría es un interés colectivo, colocado entre el interés de los particulares y el interés general del Estado, afirmando que los conflictos colectivos de trabajo se determinan por esa trascendencia social colocada entre los intereses colectivos del sindicato y los intereses de orden público que indudablemente representa el Estado.

Los conflictos colectivos pueden ser de naturaleza jurídica o económica.

El maestro Trueba Urbina opina que "los -- conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: violación del -- contrato o relación de trabajo, en este caso colectivos o de la ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y -- uno o más patrones". Afirma que este tipo de conflicto es jurídico por cuanto que se refiere concretamente a la aplicación e interpretación del -- contrato o relación colectiva de labor o de las -- prescripciones de la ley.

En cuanto a los conflictos colectivos de -- naturaleza económica afirma el citado jurista: -- "Son manifestaciones de la lucha de clases, en -- tre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o -- varios patrones, manifestaciones encaminadas al -- establecimiento de nuevas condiciones de trabajo -- o modificación de las vigentes". (8)

(8). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Ed. Porrúa 1971. Pág. 185.

CAPITULO TERCERO

SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

I.- MEDIOS DE SOLUCION

La Carta Magna, en la fracción XX del artículo 123 del apartado "A", señala que 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 un representante del Gobierno, e igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos.

Con objeto de que los trabajadores pudieran presentar sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo en donde no hubiera Juntas de Conciliación y Arbitraje, se crearon las Juntas de Conciliación.

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el artículo 123 Constitucional, fracción XXXI, puede ser por razón de la materia o del territorio, competencias

veremos detalladamente en el desarrollo de este capítulo.

a).- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 604 dice que corresponde a esta Junta el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, siempre y cuando los conflictos que vayan a conocer y resolver tengan por objeto el cobro de prestaciones que excedan de más de tres meses de salario.

Está integrada con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo).

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605, esto es con base en el artículo 606. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieren las necesidades del trabajo y del capital, p

establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

El Pleno se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y los patronos.

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos, y con los respectivos representantes de los trabajadores y los patronos.

Las facultades y obligaciones del Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje está regulado por el artículo 604, siendo éstas las siguientes:

1.- Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;

2.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.

3.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;

4.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;

5.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

6.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

Las Juntas Especiales tienen reguladas sus facultades y funciones por el artículo 616, siendo éstas las siguientes:

1.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas

2.- Conocer y resolver los conflictos que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas cuando éstos tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario;

3.- Practicar las investigaciones y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo -- 503;

4.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

5.- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

b).- Juntas Federales de Conciliación.- -- Sus funciones son las de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los patrones y los trabajadores, así como actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (Artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo). Estos organismos son Permanentes o Accidentales, estableciéndose de acuerdo con la importancia de la región.

Las Permanentes se integrarán por un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente; y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres (Ar

título 593 de la Ley Federal del Trabajo).

Las Accidentales se integrarán por un representante del Gobierno (Artículo 595 de la Ley Federal del Trabajo). Sus facultades y obligaciones están reguladas por el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, y son las siguientes:

1.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

2.- Recibir las pruebas que los trabajadores y los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Una vez recibidas las pruebas o transcurrido el término, la Junta remitirá el expediente a la Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.- Recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón, remitiéndola a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

4.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

5.- Cumplimentar los exhortos y practicar-

las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación, y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

c).- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.- Funcionan en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Artículo 621).

El Gobernador de cada Estado o Territorio, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se rigen por las disposiciones que norman a las Federales. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y Territorios, y en el caso del Distrito Federal por el mismo Presidente de la República y además por el Jefe del mencionado Distrito Federal. Como es de verse, esta parte del artículo

lo 623 de la Ley vigente es anticonstitucional - ya que viola flagrantemente la soberanía de los Estados.

El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra especificado en el artículo 625 de la Ley, siendo éste el siguiente: Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidente de la Junta Especial. El mismo artículo en su parte final autoriza a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de las Entidades Federativas y al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para determinar el número de personas de que deba componerse cada Junta.

d).- Juntas Locales de Conciliación.- El artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo crea las Juntas Locales de Conciliación, las cuales funcionarán en los Estados y Territorios y se instalarán en los municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

Estas Juntas no funcionarán en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Tienen las mismas funciones y atribuciones que las Federales de Conciliación en los asuntos de su competencia, siendo aplicables también las mismas disposiciones por lo que se refiere a las

Juntas Accidentales, y también tendrán competencia para conocer en Conciliación y Arbitraje los conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario, de conformidad con lo previsto en el artículo 603.

II.- COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN RAZON DE LA MATERIA Y DEL TERRITORIO.

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se define en el artículo 123, - teniendo atribución constitucional dichas Juntas para derimir los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo o entre trabajadores y patrones.

La competencia de las Juntas puede ser en razón de la materia o del territorio:

a).- Competencia en Razón de la Materia.-- La competencia por razón de la materia se rige - por las disposiciones contenidas en los artículos 123, apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política, y por el 527 de la Ley Federal del Trabajo vigente, los que declaran que la competencia de las Juntas Federales será relativa a los asuntos de la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el -

beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, y a los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y a las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patrones.

En consecuencia, cualquier otra materia de las no especificadas anteriormente, es del conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia es general en relación con la de las Juntas Federales que es específica.

b).- Competencia en Razón del Territorio.- Se encuentra regulada por el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, rigiéndose por las normas siguientes:

- 1.- Si se trata de Juntas de Conciliación, la competente será la del lugar de ---

prestación de los servicios;

2.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a). La Junta del lugar de prestación de los servicios. Si éstos se prestaron en varios lugares, la Junta de cualquiera de ellos.

b). La Junta del lugar de celebración del contrato.

c). La Junta del domicilio del demandado.

3.- En los conflictos colectivos, la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

4.- Si se trata de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo; y

5.- En los conflictos entre trabajadores y patrones entre sí, la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado.

Las cuestiones de competencia pueden promoverse únicamente por declinatoria, que debe hacerse valer en la audiencia de demanda y excep-

ciones, como de previo y especial pronunciamiento.

III.- EL PROCESO DEL TRABAJO.

a).- Proceso y Procedimiento.- Mucho se ha dicho acerca del significado de los términos "proceso" y "procedimiento", algunos grandes procesalistas han llegado a utilizarlos como sinónimos. Conviene sin embargo, evitar la confusión entre ellos, porque si bien todo proceso requiere para su desarrollo de un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso.

El proceso se caracteriza por una finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso, el de una fase o fragmento suyo. Tales afirmaciones son hechas por el jurista español Niceto Alcalá-Zamora.

Por su parte el maestro Porras y López afirma que "el proceso, ya como relación o situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la relación plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso". Asimismo sostiene que "el proceso es-

un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es - la forma real, concreta, material del desenvolvimmiento del proceso, y el proceso es lo abstracto en tanto que el procedimiento es lo concreto, es decir que el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido". (9)

b).- Principios que Rigen el Proceso del - Trabajo. El proceso del trabajo está regido por los siguientes principios:

- 1.- Dispositivo.
- 2.- De impulsión del proceso del trabajo.
- 3.- De la formalidad en el proceso.
- 4.- De concentración.
- 5.- De inmediación e inmediatez del proceso.
- 6.- De publicidad.
- 7.- De apreciación de pruebas en conciencia.

Teniendo como características cada uno de ellos las siguientes:

1.- Principio Dispositivo.- Se puede resumir en aquel principio romano que dice: Nemo judex sino actore, no hay juez sin partes. El po--

(9). Porras y López Armando. Derecho Procesal-- del Trabajo. Ed. Manuel Porrúa 1971. Pág.-- 190.

er jurisdiccional no puede manifestarse si los interesados no actúan, a este principio es al -- que tradicionalmente se ha llamado iniciativa o instancia de las partes.

2.- Principio de Impulsión del Proceso del Trabajo.- El proceso implica siempre un avance-- hacia la realización del punto culminante del -- mismo, esto es, hacia la sentencia. Este aspecto dinámico del proceso, es el principio de impulsión del proceso mismo.

3.- Principios de la Formalidad en el Proceso.- Japiot, al referirse al formalismo procesal dice que es necesario, no sólo como exigencia de interés general para asegurar el buen funcionamiento de la justicia, sino también en salvaguarda de sus derechos, como --

Mientras que en el proceso civil prepondera la forma escrita sobre la oral, lo contrario acontece en el proceso del trabajo, sin embargo-- mos que dicha forma se destruye, pues se hace uso de la forma escrita a ciencia y paciencia de las autoridades del trabajo. A decir verdad se trata de un procedimiento mixto, es decir oral y escrito. Ahora bien, siendo forzosamente una de las partes, por lo regular la trabajadora,

persona no preparada culturalmente y mucho menos jurídicamente, el Derecho Procesal del Trabajo y la Ley positiva han considerado que la formalidad debe ser esencialmente sencilla, a lo que el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice: "En los procesos del trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos".

4.- Proceso de Concentración.- Este principio rige al Proceso Laboral en virtud de que, de acuerdo con la naturaleza de esta rama del Derecho, los juicios laborales deben ser muy breves en su tramitación, y no como ocurre en el Derecho Procesal Civil en el que por la dispersión que tanto el proceso que termine perdiéndose el mismo.

5.- Principio de Inmediación o Inmediatez del Proceso.- Consiste en que el juez o tribunal que tenga que conocer y fallar el negocio o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo en relación directa, próxima, cercana a las partes y debe presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario en el acuerdo, sino personalmente, en forma inmediata, a fin de dictar --

una justa sentencia. La razón de este principio es por lo profundamente humano que caracteriza al Derecho Laboral.

6.- Principio de Publicidad.- Consiste en la publicidad que se le da al conflicto, lo que se traduce en una forma honesta y de equidad para resolver el mismo. Este principio se basa en el artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo al decir: "Las audiencias en los negocios serán públicas, sin embargo la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que se haga a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

7.- Principio de Apreciación de Pruebas en Conciencia.- Este principio se desprende del artículo 550 de la vieja Ley y del artículo 775 de la Ley Federal del trabajo vigente que dice: -- "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas ~~sobre~~ estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia". Para Porras y López Este principio no es más que el de Equidad. (10)

(10). Porras y López Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Manuel Porrúa. 1971. Pág. 200.

Esta soberanía que tienen las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, está limitada por la Jurisprudencia de la Corte que dice: - "Si bien es cierto que las juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer -- pruebas que no existan en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por probado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución Federal.

TOMO		Págs.
XX.-	Gonzalo, Eusebio	912
XXV.-	Manzanill, Manuel A.	1801
XXVI.-	FF.CC. Nacionales de México.	2306
XXVIII.-	Vélez, Efrén.	39
XXIX.-	Reynoso, Bernardo	224

c).- Partes en el Proceso del Trabajo.- El maestro Castorena dice: "Son partes en un proceso obrero las personas físicas o morales sobre quienes recaen los resultados de los laudos. Para ser parte se requiere tener un interés jurídico, que ese interés se encuentre amenazado o haya sido transgredido, y que para conjurar la amenaza o restituir en el disfrute del derecho a la víctima, ésta se defienda. Es la defensa, apoya-

da por la existencia del interés y determinada - por la transgresión, la que constituye a una persona en parte. Puede existir el interés y la amenaza, si no media la defensa, o sea el ejercicio de la acción, no habrá partes". (11)

De esto podemos resumir que únicamente son partes todos aquellos sujetos cuyos derechos se discuten en juicio, o sea el actor, el demandado, los sindicatos de unos y otros, éstos últimos si la pretensión tiene como base la relación de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, o el derecho de asociación profesional, y los terceros, que pueden ser afectados o por el ejercicio de la acción misma o por la ejecución del -- laudo que la declare procedente.

(11). J. Jesús Castorena. Procesos del Derecho - Obrero. Primera Edición. Pág. 105.

CAPITULO CUARTO

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

I.- APARICION DEL REGLAMENTO.

El 15 de Noviembre de 1937, el General Lázaro Cárdenas promulgó un llamado "Reglamento -- del Trabajo de los Empleados de las Institucio-- nes de Crédito y Auxiliares;" conforme a lo dis-- puesto por este Reglamento se consideran como em-- pleados las personas que tengan un contrato indi-- vidual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten labo-- res bajo su dirección (Artículo I). De ésto se desprende que si llegara a faltar alguno de es-- tos tres requisitos, no se tendría calidad de em-- pleado bancario.

Se excluyen de este Reglamento los servi-- cios de los corresponsales y agentes de las ins--

tituciones de crédito, y los que desempeñen funciones similares a éstos, en vista de que sus actividades se norman por las Leyes Mercantiles -- (Artículo II).

Como es de notarse, este Reglamento se iba a imponer y a aplicar por encima de la Ley.

Fue abrogado en todas su partes por disposición expresa del artículo I transitorio del Reglamento del 22 de Diciembre de 1953, expedido por el C. Adolfo Ruiz Cortines, Presidente de la República en aquella época, y refrendado por los Secretarios de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, Antonio Carrillo Flores y Adolfo López Mateos respectivamente.

A este Nuevo Reglamento que indudablemente superó al anterior en prestaciones de carácter económico, social y cultural en favor de los trabajadores bancarios, se le denominó "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares".

Grandes tratadistas han sostenido que el Reglamento quedó abrogado por la Nueva Ley Federal del Trabajo del 10. de Mayo de 1970, ya que ésta abrogó a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y por tanto quedó abrogado también dicho Reglamento bancario.

Entre estos tratadistas se encuentra el -- maestro Trueba Urbina, quien dice en su comentario al artículo 2o. transitorio de la Ley Nueva que la abrogación a la Ley de 1931 trajo consigo no sólo la derogación de todos sus preceptos y-- disposiciones conexas, sino de los reglamentos - expedidos en relación con la misma, señalando en tre éstos al de los empleados bancarios (12). En el mismo sentido opina el maestro civilista Néstor de Buen L. (13)

Este criterio ejemplificado sería el si--- guiente:

La Ley del Petróleo se encuentra subordina da al artículo 27 de la Constitución Federal, y es, al propio tiempo, una reglamentación del mis mo, así como el Reglamento de la Ley del Petró-- leo deriva de esta última; en caso de derogarse el artículo 27 Constitucional, consecuentemente quedaría abrogada la Ley del Petróleo, y por ende también abrogado quedaría el Reglamento de la Ley del Petróleo. Ejemplo en el cual sería co--

(12). Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa 1973. Pág. 392.

(13). Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa 1974. Pág. 601.

rrecta la apreciación de estos tratadistas, pero no así en el caso que nos atañe, ya que la Ley Federal del Trabajo es una reglamentación del artículo 123 apartado "A" de la Constitución, pero el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, no deriva de la Ley Federal del Trabajo, es más, ni siquiera de la Constitución Federal - ya que dicho Reglamento fue expedido en contra de la propia Constitución y por una autoridad incompetente, por lo que no se puede considerar que sea una disposición conexa o un reglamento expedido en relación con la Ley Federal del Trabajo.

También se ha sostenido que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares quedó abrogado por el artículo Primero de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que dice: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución.

Este criterio tampoco lo considero acertado, ya que como se desprende del artículo 1o. de la Nueva Ley, ésta será de observancia general en toda la República y rige las relaciones de --

trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo, por lo que quedan incluidos los empleados bancarios dentro de la protección de la Ley Federal del Trabajo de 1970, pero no por ésto se debe entender que el Reglamento Bancario quede abrogado, ya que muchos de sus artículos superan en prestaciones económicas, sociales y culturales a las establecidas por la Nueva Ley, y además, independientemente de la jerarquía de las normas, siempre se deben aplicar las disposiciones que más favorezcan al trabajador, aunque éstas sean inconstitucionales como es el caso del Reglamento de referencia, inconstitucionalidad que se estudiará con detenimiento en el desarrollo de este capítulo.

En mi opinión se debería hablar, en todo caso, de una derogación de determinados artículos del Reglamento que contravienen a disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero no de una abrogación total del mismo.

En el Diario Oficial del 14 de Julio de 1972 apareció un Decreto del Presidente Luis Echeverría Alvarez, por medio del cual reforma y adiciona el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, dicha reforma mejora la situación económica de los empleados bancarios.

El maestro Trueba Urbina afirma que "esta reforma hecha al Reglamento supone la existencia del mismo, lo que no es posible jurídicamente, toda vez que dicho Reglamento fue abrogado por la Ley Federal del Trabajo en vigor desde el día 1 de Mayo de 1970", y nos dice el maestro Trueba que "se trata de una resurrección de este Reglamento, ya que el Decreto expedido por el Presidente Echeverría no puede dar vida jurídica a un reglamento administrativo que fue abrogado por la Nueva Ley Federal del Trabajo expedida por el Congreso de la Unión". (14)

Sin embargo el maestro Trueba se contradice al reconocerle tácitamente vigencia al Reglamento al decir: "Como la Ley Federal del Trabajo en vigor, abrogó el artículo 237 de la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931, que prohibía formar sindicatos a las personas sujetas a reglamentos especiales, resulta que los empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares no se les puede aplicar la mencionada disposición por estar abrogada. Consiguientemente dichos trabajadores tienen derecho de asociarse en sindicatos haciendo uso de la libertad sindical que consagra la fracción XVI apartado "A" --

(14). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa 1973. Pág. 431.

del artículo 123 Constitucional, y porque las -- disposiciones del Presidente Echeverría no impiden que dichos empleados se asocien en sindicatos, y aunque así pudiera interpretarse absurdamente de algunas de las mejoras introducidas, -- tal interpretación resultaría antijurídica". (15)

El maestro González Díaz Lombardo considera: "de acuerdo con el reglamento que rige a los empleados bancarios, éstos no son trabajadores, por lo que han quedado excluidos del artículo -- 123 de nuestra Constitución y de la Ley Federal del Trabajo anterior", considerando el maestro -- que esta situación ha cambiado substancialmente a la luz de la Nueva Ley Federal del Trabajo. -- (16)

A este respecto considero que los empleados bancarios nunca quedaron excluidos de la protección del artículo 123 Constitucional, ya que un reglamento administrativo no puede modificar a la Ley Suprema en ninguna forma porque sería --

(15). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa 1973. Pág. 446.

(16). González Díaz Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Ed. Universitaria 1973. Págs. 298 y 299.

ir en contra del artículo 133 de la propia Consti
tución.

El maestro de la Cueva al hablar sobre este tema hace alusión a aquel famoso escritor del siglo XVII don Francisco de Quevedo y Villegas, autor de la letrilla satírica que en uno de sus ver
sos se lee "Pues quebranta cualquier fuero, poderoso caballero es Don Dinero", y piensa el maestro de la Cueva "que si pudiera el escritor y poeta español volver a la faz de la tierra y contemplar a la banca mexicana quebrantar el fuero --- constitucional del trabajo, con la valiosa ayuda de la Secretaría de Hacienda, autoridad encargada de aplicar el Reglamento, antes de descender nuevamente a su tumba, sonreiría satisfecho de su in
genio, pero se iría con la tristeza de quien contempla a la justicia pisoteada por Don Dinero" --
(17)

El Decreto del Presidente de la República, publicado en el "Diario Oficial" del 14 de Julio de 1972, contiene como ya se dijo un conjunto de disposiciones que indudablemente beneficia y mejora económicamente la situación de los empleados bancarios. Opina el maestro Trueba Urbina: "estas disposiciones constituyen fuentes de derecho del-

(17) De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa 1972. Pág.504

trabajo que no se oponen a la Ley, en el sentido de que favorecen económicamente a los trabajadores, y de acuerdo con la teoría de las fuentes del derecho del trabajo, en todo caso independientemente de cualquier jerarquía en las normas jurídicas, debe aplicarse la disposición que más beneficie al trabajador" (18)

El Reglamento comprende nueve capítulos: el primero se refiere al personal de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; el segundo a escalafones y tabuladores; el tercero a salarios y gratificaciones; el cuarto a la jornada de trabajo, horas extras, vacaciones y despidos; el quinto a prestaciones de carácter social; el séptimo a prestaciones de carácter económico; el octavo al procedimiento administrativo de conciliación; y el noveno a disposiciones generales.

II.- EL REGLAMENTO COMO LEGISLACION ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES BANCARIOS A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo que tiene como bases dos elementos que son la pro

(18) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa 1973. Pág. 432.

tección y la reivindicación del trabajador, fué-- olvidada por el legislador, ya que el Reglamento Bancario si bien es cierto contiene prestaciones económicas y culturales que en algunos casos son superiores a las establecidas en la Ley, no podemos decir que dicho Reglamento proteja y reivindique al empleado bancario como fue el deseo del -- Congreso Constituyente de 1916-17.

Al respecto, el maestro Trueba Urbina, a -- quien se le debe la Teoría Integral, dice: "El Reglamento perseguía dos objetivos: primero, someter a disposiciones especiales a los trabajadores de los bancos y demás instituciones de crédito, y segundo, impedir que los trabajadores en estas -- instituciones se asociaran en sindicatos y llevaran a cabo huelgas en contra de los mismos o de cualquier institución de crédito". (19)

Este Reglamento se aprovechó de un artículo inconstitucional de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en su parte conducente dice:

Artículo 237.- "No pueden formar sindicatos las personas a quienes la Ley prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales".

A la sombra de este precepto quedó restringido el Derecho Constitucional de Asociación Pro-

(19). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. 1973. Pág. 432.

fesional de los Empleados Bancarios, por estar sujeto el trabajo especial que realizan a un reglamento.

Al quedar abrogada la Ley de 1931 teóricamente es posible la formación de sindicatos, ya que ninguna norma lo prohíbe, sin embargo las instituciones de crédito piensan que no están obligadas a tratar con ellos, ya que únicamente reconocen la legitimidad de los contratos individualesde trabajo (Artículo 2 y 4 del Reglamento).

Basándose en estos artículos, la Secretaríadel Trabajo y Previsión Social el 15 de Julio de 1972 negó a los Empleados Bancarios el registro de su sindicato; dicha negativa en su parte medular dice: "En esta situación al ser examinado el contenido del Reglamento de que se trata, se encontró que en los artículos 2 y 4 se establece que la contratación de los empleados de este tipo de instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizar las finalidades previstas en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento, el susodicho Reglamento que regula las relaciones de trabajo entre las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y sus Empleados, al imponer el trato individual en las relaciones laborales, ex-

cluye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal del Trabajo por -- las razones anteriores, es de negarse el registro solicitado".

Como se aprecia claramente esta negativa -- rompió los moldes establecidos por la Constitu-- ción Social en su artículo 123, Apartado "A", en la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia se olvidó también de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, al haberles negado una vez más a los trabajadores bancarios el Derecho de Asociación-- Profesional y consecuentemente el de Huelga.

El Lic. Trueba Urbina piensa que "Las dispo-- siciones del Presidente Echeverría no impiden que dichos empleados se asocien en sindicatos, y aun-- que así pudiera interpretarse absurdamente alguna de las mejoras introducidas, tal interpretación - resultaría antijurídica. Además de que por encima de nuestra "Declaración de Derechos Sociales" no puede prevalecer ninguna ley ni reglamento que se oponga a ello y porque el Presidente no está fa-- cultado para legislar en materia de trabajo, de-- donde resulta incolumne la libertad sindical y el derecho de los trabajadores bancarios y organiza-- ciones auxiliares a fin de constituir su sindica-- to para el estudio y mejoramiento de sus intere-- ses económicos." (20)

(20) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Admivo.- del Trabajo. Vol. I. Ed. Porrúa. 1973. Pág. 446.

Opina el maestro de la Cueva que "la consecuencia inmediata de estos reglamentos, fue el -- quebrantamiento del orden jurídico creado en la -- Constitución, y la destrucción de las dos ideas-- que aman más los hombres, porque son parte de su ser y porque constituyen la fuente de toda vida -- social que se orienta hacia la justicia: la igualdad de todas las personas, principio que se des-- quebrajó al segregar a un grupo de seres humanos-- de la clase social a que pertenecen y al negar la aplicación de las normas generales de la "Declaración de Derechos" a quienes están amparados por -- ella; y la libertad del hombre frente al Estado y frente al hombre, noción desconocida al colocar-- los grilletes de los reglamentos a un grupo de -- trabajadores en beneficio de los señores banque-- ros". (21)

III.- INCONSTITUCIONALIDAD DEL REGLAMENTO.

Este Reglamento al igual que el anterior -- fueron expedidos con violación a los mandamientos constitucionales, ya que el artículo 73, fracción X de la Carta Magna faculta al Congreso de la --- Unión para expedir las leyes del trabajo reglamen

(21). De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa 1972. Pág. 506.

tarias al artículo 123 de la propia Constitución-
al decir:

Art. 73.- El Congreso tiene facultad:

Frac. X.- Para legislar en toda la Repúbli-
ca sobre hidrocarburos, minería, industria cinema-
tográfica, comercio, juegos con apuestas y sor-
teos, instituciones de crédito y energía eléctri-
ca, para establecer Banco de Emisión Unico en los
términos del artículo 28 de la Constitución y pa-
ra expedir las leyes del trabajo reglamentarias -
del artículo 123 de la propia Constitución.

Además el artículo 123 Constitucional en su
párrafo introductivo y en la fracción A) dice:

Art. 123.- El Congreso de la Unión, sin con-
travenir a las bases siguientes deberá expedir le-
yes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A).- Entre los obreros, jornaleros, emplea-
dos domésticos, artesanos y de una manera general
todo contrato de trabajo.

De ésto se desprende claramente que el úni-
co con facultad para dictar leyes del trabajo y -
leyes reglamentarias del artículo 123 es el Con-
greso de la Unión, por lo que el Poder Ejecutivo-
carece de competencia para dictar leyes y regla-
mentos tendientes a regular las relaciones entre-
el capital y el trabajo. Y si lo hace, como lo ha

hecho, lo único que logra es violar la Constitución.

Indebidamente citaron los autores de este reglamento la fracción I del artículo 89 Constitucional, ya que la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo se refiere a la reglamentación de las leyes y el reglamento bancario no reglamenta ninguna, y si lo intentó hacer, no lo dice. Pero lo que si hace es violar flagrantemente el artículo 133 Constitucional, según el cual, la Constitución y las Leyes del Congreso de la Unión son la Ley Suprema de toda la Unión, y a los artículos 73 y 123 de la Constitución. Por estas violaciones constitucionales y quebrantamientos a la jerarquía de las normas resulta evidente y muy fácil afirmar, que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares es inconstitucional desde su principio hasta su fin. Y que las autoridades del trabajo no deben obedecerlo ya que todo acto de los poderes públicos que viole la Constitución carece de validez. Sin embargo, y como ya lo expresamos en el desarrollo de este capítulo, en caso de que alguna disposición del Reglamento beneficie al trabajador, ésta si debe aplicarse ya que constituye una fuente del derecho laboral.

Viéndose a todas luces la inconstitucionalidad de este Reglamento y los abusos que a su som-

bra se han cometido desde su aparición, enervando la administración de justicia y subvirtiendo los más sanos principios del orden social, como es la asociación profesional, podría surgir esta pregunta:

¿Por qué a pesar de ser inconstitucional se sigue aplicando, haciendo a un lado a la propia ley?. Creo que ésto se puede contestar siguiendo el pensamiento del maestro Trueba Urbina que dice: "En un régimen capitalista como el nuestro, se explica que un reglamento administrativo modifique las leyes expedidas por el Poder Legislativo y que por razones de orden político tenga más fuerza un reglamento que la propia Ley, porque el reglamento es la presencia activa del Presidente de la República en las relaciones que regula y en las cuales se aplica en la forma prevista en el mismo". (22)

Otro pensamiento aplicable que da contestación a la pregunta formulada, sería el del maestro de la Cueva que dice: "Fue dolorosa y trágica la expedición de los reglamentos, y lo es todavía más el empeño del Gobierno Federal de continuar aplicándolos, pero diremos con alegría y en honor

(22). Trueba Urbina Alberto. Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. 1973. Pág. 431.

de los juristas, que no sabemos de ninguno que ha ya asegurado bajo su firma que los reglamentos -- bancarios son actos conformes a la Constitución. -- Nunca debieron expedirse y jamás debieron aplicar se. La Ley Nueva brindó una oportunidad decorosa a las autoridades para que cesaran en su empeño; -- su artículo primero declara que es de observancia general en toda la República y que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado "A" del artículo 123, con cuya disposición abrogó todas las normas que venían aplicándose; en consecuencia, todas las relaciones de trabajo, incluidas claro está, las de las instituciones bancarias, quedaron regidas por la Ley nueva y solamente por ella. Pero no quisieron restablecer el imperio del derecho, o tal vez no pudieron porque -- quizás les resultó demasiado poderoso el caballero de la letrilla de Quevedo". (23)

IV.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONCILIACION PREVISTO POR EL REGLAMENTO.

El capítulo octavo del Reglamento en su artículo 37, acabó de perfeccionar el quebrantamiento del fuero del trabajo, al facultar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto

(23). De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa 1972. Pág. 507.

de la Comisión Nacional Bancaria, para resolver todos los problemas de orden laboral que pudieran surgir entre una institución de crédito y alguno de sus empleados, es decir que todos los conflictos individuales, únicos posibles según se desprende del artículo segundo del Reglamento, deberían ser resueltos por la Comisión Nacional Bancaria.

Una vez más se violó a la Ley Suprema ya que el artículo 13 Constitucional en su parte conducente dice: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales". Algunos autores han convenido en que esta prohibición se refiere solo a leyes penales, sirviéndoles de base el sentido jurídico de la palabra "ser juzgado", que corresponde al Derecho Penal. En lo personal no estoy de acuerdo con estos autores, ya que la finalidad de este artículo es la igualdad de las personas ante la ley, sin importar su clase o condición social, igualdad ante la ley, que debe ser aplicada en cualquier rama del Derecho. El Lic. Adalberto G. Andrade en sus comentarios acerca del artículo 13, dice que la palabra "juzgar" se debe emplear en el sentido que más se conforme con la idea de garantizar el derecho de igualdad ante la Ley, pudiendo ser ésta, no sólo de orden penal, sino de cualquier ramo de la administración pública, supuesto que en todas estas -

ramas se deben observar las mismas reglas. (24)

Con el fin de fundar la violación que hace el artículo 37 del Reglamento al artículo 13 Constitucional, transcribo a continuación la Jurisprudencia de la Corte:

Leyes Privativas.- Es carácter constante de las leyes que sean de aplicación general y abstracta (es decir, que deben contener una disposición que no desaparezca después de aplicarse a un caso previsto de antemano, sino que sobreviva a esta aplicación y se aplique sin consideración de especie o de persona a todos los casos idénticos al que previenen, en tanto no sean abrogadas). -- Una ley que carece de estos caracteres va en contra del principio de igualdad, garantizado por el artículo 13 Constitucional, y aun deja de ser una disposición legislativa, en el sentido material, -- puesto que le falta algo que pertenece a su esencia. Estas leyes pueden considerarse como privativas, tanto las dictadas en el orden civil como en cualquier otro orden, pues el carácter de generalidad se refiere a las leyes de todas las especies, y contra la aplicación de las leyes privati

(24). Adalberto G. Andrade. Estudio del Desarrollo Histórico de Nuestro Derecho Constitucional en Materia de Garantías Individuales. Ed. Impresiones Modernas. S.A. Pág. -- 122.

vas protege el ya citado artículo 13 Constitucional. (25)

Con el artículo 37 del Reglamento, se está violando también la fracción XX del artículo 123, ya que los conflictos entre el capital y el trabajo se deben sujetar a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno. La Jurisprudencia de la Corte en este sentido dice:

Conflictos entre el Capital y el Trabajo. -- Conforme a la fracción XX del artículo 123 Constitucional, los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto previene, y si otra autoridad cualquiera, se avoca al conocimiento de estos conflictos, indudablemente carece de competencia para resolverlos y con ello viola las garantías individuales de los interesados. (26)

a).- Descripción del Procedimiento.- El Re-

(25). Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965-- del Seminario Judicial de la Federación. -- Primera Parte. Pleno. Pág. 58.

(26). Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965.- del Seminario Judicial de la Federación. -- Quinta Parte. Cuarta Sala. Jurisprudencia - 203. Pág. 190.

glamento no señala el procedimiento a seguir ante la Comisión Nacional Bancaria, se concreta a decir que el empleado inconforme deberá proporcionar los informes relativos a la citada Comisión, (Artículo 37 del Reglamento). Y que las quejas o reclamaciones (no utiliza el término "demanda") pueden ser presentadas directamente ante la Comisión Nacional Bancaria, o bien, en la Oficina de Quejas de la Institución u organización auxiliar. Según ante quien presente el empleado inconforme su "queja o reclamación" será quien resuelva el conflicto, esto es, si el empleado presenta su reclamación o queja ante la Oficina de Quejas de la Institución, ésta tratará de resolverla, si el empleado no está de acuerdo con la resolución dictada podrá presentarla ante la Comisión Nacional Bancaria, o bien, podrá presentarla a dicha Comisión, en nombre de la Secretaría de Hacienda, con las peticiones e informaciones que aporten las partes o sea la demanda y las pruebas que ofrezcan y las investigaciones que por su cuenta realice substanciará los casos controvertidos dictando al efecto un "Laudo" que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación. (Artículo 40 del Reglamento).

Al autor de este Reglamento se le olvidó, que para que una resolución tenga el carácter de "Laudo" se necesita que ésta haya sido dictada --

por una Junta de Conciliación y Arbitraje, como--
es de verse en la ejecutoria de la Corte que di--
ce:

Resoluciones que tienen el Carácter de Lau-
do.- Sólo tienen el carácter de "Laudo" las reso-
luciones que dicten las Juntas de Conciliación y-
Arbitraje poniendo fin a una controversia labo---
ral, después de que en la misma se siguieron los-
procedimientos señalados por la Ley Federal del--
Trabajo, relativos al juicio ordinario de traba--
jo, al conflicto de orden económico y a las tercer-
rías; en consecuencia, sólo ellas pueden dar lu--
gar al juicio de amparo directo, pues las resolu-
ciones que se dicten en otros procedimientos de--
ben reclamarse en amparo indirecto ante el Juez -
de Distrito competente. (27)

Siguiendo con el desarrollo de este capítu-
lo, diremos que si bien es cierto que el artículo
41 del citado Reglamento deja a salvo los dere---
chos, tanto del empleado como los de la institu--
ción, en caso de inconformidad con el "Laudo" dic-
tado por la Comisión Nacional Bancaria, para lle-
var el asunto ante la Junta respectiva, caso insó

(27). Boletín de Información de la Suprema Corte-
de Justicia # 37 2 de Octubre de 1948. Ampa-
ro Directo 4987/47 Sindicato de Dependien--
tes y Similares de Puerto México, Ver.

lito en el derecho universal, la Comisión Nacional Bancaria deberá ser llamada a juicio para que sostenga sus puntos de vista, es decir, para que pueda defender su decisión.

b).- Interferencia con la Ley Federal del Trabajo. Si partimos de la base de que todo conflicto de trabajo sólo puede ser resuelto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aún cuando las leyes locales faculten para decidirlos a otras autoridades, ya que las previsiones de la Constitución están sobre las que las leyes locales puedan contener, no podemos pasar por alto la interferencia que causa el Reglamento a la Ley Federal del Trabajo, al facultar a la Comisión Nacional Bancaria para que en nombre de una autoridad, que como ya hemos visto no tiene ninguna competencia para actuar como conciliadora en los conflictos de trabajo que se susciten entre una institución de crédito y sus empleados. Interferencia que se traduce en substraer de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conflictos que sólo a ella le incumben.

El maestro Néstor de Buen dice que la solución de los conflictos bancarios a través de la Comisión Nacional Bancaria no interrumpe la prescripción, basándose en que el artículo 521 de la Nueva Ley Federal del Trabajo excluye que dicho -

trámite administrativo pueda interrumpir la prescripción. (28)

Tal apreciación es incorrecta ya que la Suprema Corte de Justicia sostiene al respecto la siguiente tesis:

Empleados Bancarios.- Prescripción de acciones laborales que previamente fueron sometidas a la opinión de la Comisión Nacional Bancaria. Interrumpe la prescripción el procedimiento conciliatorio ante comisiones mixtas u organismos creados por la Ley, un reglamento o un contrato colectivo.

Aún cuando la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en resoluciones anteriores que no llegaron a sentar jurisprudencia, sustentó la tesis de que el trámite del procedimiento de inconformidad de los empleados bancarios no interrumpe la prescripción de la acción laboral, en virtud de que la Comisión Nacional Bancaria no ejerce funciones judiciales, la consideración de nuevos aspectos del problema, conduce a este tribunal a rectificar dicha tesis.

En efecto, el espíritu proteccionista que -

(28). Néstor de Buen L.- Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa 1974. Pág. 601.

debe privar en la interpretación de las normas -- del Derecho del Trabajo y el principio de buena - fe como norma de interpretación de los contratos- laborales, conducen a reconocer validez a las --- cláusulas del contrato colectivo y a las disposi- ciones reglamentarias que no contradicen las nor- mas constitucionales, ni autorizan situaciones -- opuestas al interés público. Por tanto, si bien - es cierto que la Comisión Nacional Bancaria no -- ejerce funciones jurisdiccionales, ya que sus re- soluciones no poseen la imperatividad inherente a las sentencias ni tienen autoridad de cosa juzga- da, debe estimarse que si las partes pactan un -- procedimiento conciliatorio (o está previsto en - un reglamento como el del Trabajo de los Emplea-- dos de las Instituciones de Crédito Y Auxiliares) mientras ese procedimiento esté en trámite, el -- término prescriptivo de la acción no empieza a co- rrer.

Para justificar esta nueva tesis es preciso tener en cuenta que la prescripción de un derecho se justifica porque el no ejercicio del mismo du- rante determinado tiempo implicó para el legisla- dor el abandono del mismo por falta de interés de su titular; pero cuando cualquiera de las partes- acude al procedimiento convencional pactado en el contrato colectivo o previsto en un reglamento o en una ley especial, revela su interés notorio en

el triunfo de su derecho.

En consecuencia, debe considerarse que no se consumó la prescripción de las acciones que se derivan de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, cuando un empleado bancario no ocurrió a ejercitarlas directamente ante la Junta dentro del mes siguiente al último día en que se le dejaron de cubrir sus salarios, si previamente ocurrió a la Comisión Nacional Bancaria en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 21 (ahora 37) del Reglamento del Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, ya que el cómputo de la prescripción debe empezar a correr a partir del día en que fue notificado o tuvo conocimiento el trabajador de que la institución se negó a acatar la opinión de la Comisión Nacional Bancaria, porque es hasta ese momento en que se entiende definitivamente consumado el despido del trabajador, por la persistencia de la institución en el despido, a pesar de la opinión en contrario de la citada Comisión.

Finalmente, cabe agregar que en circunstancias como éstas, o sea, cuando una ley, un reglamento o una convención colectiva de trabajo establece la creación de Comisiones Mixtas o de ciertos organismos para que como amigables componedores diluciden las controversias que se susciten -

entre las partes patronal y trabajadora, antes de acudir a los tribunales de trabajo, esa sumisión previa a tales organismos, aunque es potestativa para los interesados, su voluntario sometimiento no puede redundar en perjuicio de ellos, menos -- aún del trabajador, que por su misma escasa preparación y precaria situación económica, no siempre está en condiciones de saber distinguir tales sutilezas jurídicas, ni de hacerse patrocinar por personas avezadas en la ciencia del derecho, para comprender exactamente el alcance de situaciones como la que se examina. (29)

Podemos resumir la interferencia que causa este Reglamento a la Ley Federal del Trabajo en relación con la solución de los conflictos del trabajo, en los siguientes términos: interfiere al substraer de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los conflictos laborales que se suscitan en las Instituciones de Crédito y darle facultades a la Comisión Nacional Bancaria, facultades que sólo tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por su carácter de --

(29). Directo 3313/1960. Everardo Díaz Vargas. Resuelto el 20 de Febrero de 1961, por unanimidad de 4 votos. Ponente el ministro Azuela. Secretario, Lic. Luis Barajas de la Cruz. Boletín de Información Judicial de la Suprema Corte de Justicia # 163. del 1 de Marzo de 1961.

entre las partes patronal y trabajadora, antes de acudir a los tribunales de trabajo, esa sumisión--previa a tales organismos, aunque es potestativa--para los interesados, su voluntario sometimiento--no puede redundar en perjuicio de ellos, menos --aún del trabajador, que por su misma escasa preparación y precaria situación económica, no siempre está en condiciones de saber distinguir tales sutilezas jurídicas, ni de hacerse patrocinar por -personas avezadas en la ciencia del derecho, para comprender exactamente el alcance de situaciones--como la que se examina. (29)

Podemos resumir la interferencia que causa--este Reglamento a la Ley Federal del Trabajo en --relación con la solución de los conflictos del --trabajo, en los siguientes términos: interfiere --al substraer de la competencia de la Junta Fede--ral de Conciliación y Arbitraje los conflictos laborales que se suscitan en las Instituciones de --Crédito y darle facultades a la Comisión Nacional Bancaria, facultades que sólo tienen las Juntas --de Conciliación y Arbitraje, por su carácter de --

(29). Directo 3313/1960. Everardo Díaz Vargas. Re--suelto el 20 de Febrero de 1961, por unani--midad de 4 votos. Ponente el ministro Azue--la. Secretario, Lic. Luis Barajas de la ---Cruz. Boletín de Información Judicial de la Suprema Corte de Justicia # 163. del 1 de --Marzo de 1961.

entre las partes patronal y trabajadora, antes de acudir a los tribunales de trabajo, esa sumisión-
previa a tales organismos, aunque es potestativa-
para los interesados, su voluntario sometimiento--
no puede redundar en perjuicio de ellos, menos --
aún del trabajador, que por su misma escasa prepa-
ración y precaria situación económica, no siempre
está en condiciones de saber distinguir tales su-
tilezas jurídicas, ni de hacerse patrocinar por -
personas avezadas en la ciencia del derecho, para
comprender exactamente el alcance de situaciones-
como la que se examina. (29)

Podemos resumir la interferencia que causa-
este Reglamento a la Ley Federal del Trabajo en -
relación con la solución de los conflictos del --
trabajo, en los siguientes términos: interfiere -
al substraer de la competencia de la Junta Fede--
ral de Conciliación y Arbitraje los conflictos la-
borales que se suscitan en las Instituciones de -
Crédito y darle facultades a la Comisión Nacional
Bancaria, facultades que sólo tienen las Juntas -
de Conciliación y Arbitraje, por su carácter de -

(29). Directo 3313/1960. Everardo Díaz Vargas. Re-
suelto el 20 de Febrero de 1961, por unani-
midad de 4 votos. Ponente el ministro Azue-
la. Secretario, Lic. Luis Barajas de la ---
Cruz. Boletín de Información Judicial de la
Suprema Corte de Justicia # 163. del 1 de -
Marzo de 1961.

Tribunales de Trabajo.

c).- Validez del Procedimiento.- El procedimiento de conciliación previsto por el Reglamento no tiene ninguna validez legal, en virtud de que aún cuando se nombre árbitro o conciliador privado, que llene todas las formalidades legales y se le invista de las facultades necesarias para resolver un conflicto de trabajo, no por ésto puede asumir las facultades que corresponden a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que, conforme a la Constitución deben estar formadas por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno, y para cumplir las decisiones de los cuales, es necesario aplicar los procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, que no da ninguna intervención en la ejecución de laudos a las autoridades administrativas.

Sin embargo, si las partes en conflicto aceptan como mediadora o amigable componedora a la Comisión Nacional Bancaria, la única validez del procedimiento será la que éstas mismas le den, quedando a su libre criterio el cumplir o no con la resolución dictada.

En caso de que alguna de las partes no esté de acuerdo con dicha resolución, no tiene ni siquiera necesidad de impugnarla, ya que ésta care-

ce de validez.

Desde cualquier punto de vista, no tiene -- ningún objeto presentar una demanda ante una autoridad incompetente, y que además, carece de poder para imponer su resolución o mal llamado "laudo", y que una vez dictado éste quede al arbitrio de -- las partes el cumplirlo o no.

d).- La Junta Competente para conocer de estos Conflictos.- La Constitución en su artículo - 123 fracción XXXI dice: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, -- pero es de la competencia exclusiva de las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de -- las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, -- hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúr-gica y siderúrgica, abarcando la explotación de -- los minerales básicos, el beneficio y la fundi---ción de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferro-carriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Fe--deral; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le -- sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en--zonas federales y aguas territoriales; a conflic-tos que afecten a dos o más Entidades Federati---

vas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y término que fija la Ley respectiva.

Por otra parte el artículo segundo de la -- Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares establece que para dedicarse al ejercicio de la banca y del crédito se requiere concesión del Gobierno Federal.- De lo que se desprende que la única con competencia para conocer de los conflictos del trabajo que se susciten en una Institución de Crédito u Organización Auxiliar es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Este artículo fue reformado por decreto publicado en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1947, después reformado en su primer párrafo-- por decreto publicado en el Diario Oficial del 24 de Febrero de 1949. Apareciendo que las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares sólo requerían para su funcionamiento un permiso o autorización, la cual debería ser expedida por el Gobierno Federal. Por este motivo las Institu-- ciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, al no actuar ya en virtud de una concesión federal,-- deberían resolver sus conflictos laborales ante--

la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente, suscitándose al respecto varias tesis que sentaron jurisprudencia y que a continuación transcribo.

Instituciones de Crédito.- Competencia en materia laboral de las Juntas Locales.- El artículo segundo, de la Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares establece que para dedicarse al ejercicio de la banca y del crédito se requiere concesión del Gobierno Federal; pero la reforma hecha a dicho artículo en decreto del 11 de Febrero de 1949, publicado en el Diario Oficial del 24 del mismo mes, sólo se requiere para ese ejercicio autorización del Gobierno Federal, que compete otorgar discrecionalmente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que actualmente las instituciones de crédito no actúan ya en virtud de concesión federal, como exigía el mencionado artículo antes de la reforma, sino sólo con autorización del Gobierno Federal, y por lo mismo, no es aplicable a esas instituciones la excepción que establece la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución Federal de la República, y sus conflictos laborales deben ser resueltos por las autoridades de los Estados,

como lo ordena la primera parte de dicha fracción. (30)

El artículo segundo de referencia, fue reformado en su totalidad por decreto publicado en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1962, y después por decreto del 26 de Diciembre de 1970, publicado en el Diario Oficial del 29 del mismo mes, en vigor al día siguiente, quedando su primer párrafo como sigue: "Para dedicarse al ejercicio de la banca y del crédito se requerirá concesión del Gobierno Federal, que compete otorgar -- discrecionalmente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria y del Banco de México".

El decreto de 29 de Diciembre de 1962, que reformó diversos artículos de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares contiene el siguiente artículo segundo transitorio: "Se reforma la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en todos aquellos artículos que se refieren a la "Autorización" como requisito para realizar operaciones de banca y crédito, debiendo, para ajustar su

(30). Jurisprudencia 35 (Sexta Epoca). Pág. 151.- Sección Segunda Vol. Pleno. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965.

texto a la modificación que se hace en el artículo segundo de dicha Ley, entenderse substituido - dicho vocablo por el de concesión".

Como se aprecia claramente, con la reforma hecha a este artículo, ya no es aplicable esta Jurisprudencia, en el sentido de que son las Juntas Locales o de los Estados las competentes para conocer de estos conflictos, por lo que la única -- junta competente vuelve a ser la Federal de Conci liación y Arbitraje y sólo ella, ya que en la actualidad para dedicarse al ejercicio de la banca y del crédito si se requiere de una concesión del Gobierno Federal, y por lo tanto, si es aplicable la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

CAPITULO QUINTO

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares no obstante que es inconstitucional, se encuentra vigente y es el que regula el trabajo de los empleados bancarios en cuanto no se oponga a la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Los empleados bancarios pueden ejercer el Derecho de Asociación Profesional y en consecuencia el de huelga, ya que no existe ninguna norma que se los prohíba.

TERCERA.- No obstante las injusticias que se han cometido con los empleados bancarios, no podemos pensar que pertenecen a una clase social-desamparada, ya que las prestaciones que les concede dicho Reglamento son superiores en muchos casos a las que concede la Ley y a las que conceden los contratos colectivos de la mayoría de las empresas.

CUARTA.- El Reglamento señala que todos los conflictos de trabajo que se susciten entre las Instituciones de Crédito y sus empleados deben someterse a la Comisión Nacional Bancaria para que -- las resuelva en forma conciliatoria, sin embargo esta sumisión previa a la Comisión Nacional Bancaria es potestativa para las partes y la resolución que dicha Comisión dicte no obliga a los interesados a cumplirla, ya que no posee la imperatividad inherente de la sentencia ni tiene autoridad de cosa juzgada.

QUINTA.- La validez del procedimiento seguido ante la Comisión Nacional Bancaria es única y exclusivamente el que las partes le quieran dar.

SEXTA.- La presentación de la demanda ante la Comisión Nacional Bancaria interrumpe la prescripción y ésta empezará a correr hasta el día en --- que el trabajador sea notificado o tenga conocimiento de que la Institución se negó a acatar la resolución de la citada Comisión.

SEPTIMA.- El Reglamento interfiere con la Ley Federal del Trabajo al otorgar a la Comisión Nacional Bancaria competencia y facultades que no le corresponden por no ser una autoridad del trabajo.

OCTAVA.- En la actualidad, la junta competente para resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre las Instituciones de Crédito y sus empleados es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y si otra autoridad se avoca al conocimiento de ellos, indudablemente carece de competencia para resolverlos.

NOVENA.- Es de desearse, que en un futuro no lejano, el legislador incluya a los empleados bancarios en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que rige los trabajos especiales.

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

ANDRADE, ADALBERTO G.- Estudio del Desarrollo Histórico de Nuestro Derecho Constitucional en Materia de Garantías Individuales. Ed. Impresiones Modernas. 1958.

APENDICE DE JURISPRUDENCIA de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Primera Parte. Pleno. Ed. Mayo.

APENDICE DE JURISPRUDENCIA de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Sección Segunda. Vol. Pleno. Ed. Mayo.

APENDICE DE JURISPRUDENCIA de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte.- Cuarta Sala. Ed. Mayo.

BOLETIN DE INFORMACION de la Suprema Corte de Justicia # 37. Octubre 2 de 1948.

BOLETIN DE INFORMACION de la Suprema Corte de Justicia # 163. Marzo 1 de 1961.

BUEN DE L., NESTOR.- Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 1974.

CASTORENA, J. JESUS.- Procesos del Derecho Obrero Primera Edición.

DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo

Ed. Porrúa.

DE LA CUEVA, MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano -- del Trabajo.- Ed. Porrúa 1972.

GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, FRANCISCO.- El Derecho Social y la Seguridad Social Integral.- Ed. Univer-sitaria, 1973.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO.- Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Manuel Porrúa, 1971.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho Administra-tivo del Trabajo.- Ed. Porrúa 1973,

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Traba-jo. Ed. Porrúa 1972.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal - del Trabajo.- Ed. Porrúa 1971.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXI-CANOS.

LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANI-ZACIONES AUXILIARES.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJOS

REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INS-TITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIA--RES.

LEY DE SECRETARIAS Y DEPARTAMENTOS DE ESTADO.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.