



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**VIOLACIONES AL ARTICULO 33 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO, EN LAS RENUNCIAS
DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.**

T E S I S

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

HILARIO GONZALEZ RODRIGUEZ

MEXICO, D. F.

1976



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.

LA PRESENTE TESIS FUE ELABORADA BAJO LA DIRECCIÓN DEL SEÑOR LIC. BERNARDO SERRANO --
MARTINEZ, CATEDRÁTICO DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA U.N.A.M. CON AUTORIZACION DEL--
SEÑOR DOCTOR EN DERECHO ALBERTO TRUEBA UR--
BINA, DIRECTOR DEL SEMINARIO DE DERECHO --
DEL TRABAJO DE LA PROPIA FACULTAD.

**Al Doctor en Derecho;
ALBERTO TRUEDA URBINA.
Director del Seminario de
DERECHO DEL TRABAJO.
Guía de las inquietudes
estudiantiles, en defensa
de la clase obrera.**

A mis padres:
ROMULO GONZALEZ SOLIS.

Y

JULIA RODRIGUEZ DE GONZALEZ.
Con el inmenso cariño del hijo
y el agradecimiento del hombre
al que le fué letrado, la firmeza
y la decisión para superarse.

A mi esposa:

SRA. MA. LUISA SANDOVAL DE GONZALEZ.

A quién con su cariño y comprensión
me ha brindado un estímulo muy valioso
para mi formación profesional y humana.

A mis adorados hijos:

NORMA GABRIELA

ANA LAURA

CARLOS EDUARDO

A quienes con sus travesuras
e inquietudes infantiles,
son la dulzura vertida en
reto de superación y progreso.

A mis hermanos:
ISMAEL, ASCENCION, ROMULO, PABLO.
Con el amor filial para quienes:
siempre me estimularon y me
otorgaron todo su apoyo.

Y en especial:
A ustedes ISMAEL E HILDA
Que se han mostrado que
las situaciones adversas
se resuelven con decisión
y firmeza de pensamiento.

A ti PABLO:
Porque esta tesis sirva de eli-
ciente para la terminación de-
tus estudios y la superación -
de tus inquietudes.

A MIS MAESTROS:

Com el infinito agradecimiento,
que con sus conocimientos enseñados
han hecho de mí un profesional.

A MIS FAMILIARES:

En quienes siempre encontré
el consejo y apoyo para la
terminación de mis estudios.

A MIS AMIGOS:

En quienes siempre he
encontrado, amistad -
sincera y leal.

IN MEMORIAM:

A VICTOR MANUEL GONZALEZ BASAN:

**Pequeño en edad y grande en pensamiento
quién era la ilusión y esperanza
de un gran hombre, en su pubertad
pero que el destino frustró.**

I N D I C E

VIOLACIONES AL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LAS RENUNCIAS DE LOS-EMPLEADOS BANCARIOS.

CAPITULO I	Página
ANTECEDENTES.	1
a).- Concepto de Empleado Bancario.	1
b).- A quienes se les considera Empleados Bancarios.	7
c).- Reglamentación de las Instituciones Bancarias y Empleados Bancarios.	23
CAPITULO II	
CONCEPTO JURIDICO DE EMPLEADO BANCARIO.	29
a).- Reglamentación de la Ley Federal del Trabajo.	29
b).- La Legislación Bancaria.	33
c).- Las Relaciones Contractuales y la Teoría Integral del maestro Trueba Urbina.	37

CAPITULO III

	Página
DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE LOS EM -- PLEADOS BANCARIOS.	49
a).- La Ausencia de Probidad y -- Honradez, en los Despido- Injustificados.	49
b).- Amenazas Físicas y Morales en los Despídos Injustifi- cados.	59
c).- Liquidación por Concepto - del Despido, sin Relación- de los Hechos y Derechos - que la Motivan.	69

CAPITULO IV

BREVES COMENTARIOS SOBRE EL DESPIDO- INJUSTIFICADO.	80
a).- Intervención de la Comi -- sión Nacional Bancaria, en los Despídos Injustifica - dos.	80
b).- Inefectividad de los Lau - dos Dictados por la Comi - sión Nacional Bancaria en- Nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	94

	Página
c).- Solución que señala el Artículo 41 del Reglamento de Trabajo de la Comisión Bancaria en los Despidos Injustificados de los Empleados Bancarios.	108
CONCLUSIONES.	122
BIBLIOGRAFIA.	126

CAPITULO .

ANTECEDENTES.

a).- CONCEPTO DE EMPLEADO BANCARIO.

Al iniciar nuestro estudio, Las violaciones al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en las Renuncias de los Empleados Bancarios, objeto de ésta tesis, hemos considerado hacer un estudio sobre el concepto de Empleado Bancario en nuestra Ley Federal del Trabajo.

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

Ahora bien, el maestro y doctor en Derecho Alberto Trueba Urbina, dentro de la Ley Federal del Trabajo reformada, en su tercera parte, sección primera, al hacer un comentario acerca del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones

Auxiliares, nos dice lo siguiente: "Que el trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, debió haber sido objeto de regulación especial en beneficio no solo de los trabajadores, sino de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores de que se trata" (1)

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

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (2)

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

Con funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (3)

Ahora bien, debemos decir que, dentro del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, encontramos que tiene un concepto de EMPLEADO, que no se encuentra dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Artículo 2^o Tienen la calidad de empleados de las

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág., 532.

(2) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág., 20.

(3) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág., 21.

instituciones de crédito y organizaciones auxiliares: las personas que tengan un contrato individual de trabajo -- con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección. (1)

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

Ahora bien, dentro del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, tenemos que solo define al trabajador -- bancario como empleado, pero no señala que sea un empleado de confianza, por lo que debemos de considerar que -- las instituciones de crédito no le dan el carácter de --

(1) TRUJERA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Par., 533.

confianza, sino que deberos de considerar que es un trabajador y que la confianza se adquirirá cuando el empleado ascienda en los puestos de trabajo hasta el grado de funcionarios como son los gerentes, contadores, controladores, etc.,.

También encontramos que la definición que el mencionado reglamento nos dá, solo cambia el término de subordinación por el de dirección, que consideramos más acertado tomando en cuenta el comentario que hace el maestro y doctor Alberto Trueba Urbina cuando nos dice lo siguiente acerca del concepto de la subordinación, "la disposición es repugnante por que se discrepa con el sentido -- ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo -- en la exposición de motivos del proyecto de artículo 123 que las relaciones entre los trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo -- es un derecho y deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". (1)

También debemos decir que aunque trataron de cambiar el sentido legal del artículo 8º en esencia es el mismo, ya que él mismo señala que es un trabajo personal -- subordinado, y que debemos entender como toda actividad humana, intelectual o material, mientras que el artículo 2º del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito señala que, "el empleado debe trabajar en su provecho de manera permanente un número de ho-

(1) Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo reformada, 25ª Edición, Edit. Porrúa, Pags. 20 y 21.

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

Por lo tanto consideramos que el artículo antes mencionado, esencialmente es el mismo que el artículo 8º de nuestra Ley Federal del Trabajo, y así debemos de considerar que el empleado bancario es un trabajador y que -- ese es el nombre correcto que se le debió aplicar y no -- buscar otros nombres para denominar al trabajador, también debemos de considerar que la elaboración del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones -- de crédito y organizaciones auxiliares fué para beneficio de las mismas instituciones y no para beneficiar al empleado bancario.

Para terminar con este tema inicial del concepto de empleado bancario, debemos decir que no consideramos que haya dentro de nuestra Ley Laboral o bien dentro del reglamento una definición que podamos aceptar como correcta, basándonos a la que señala el artículo 123 de la --- Constitución en el inciso A fracción XXXI, ya que dicha fracción nos señala que son trabajadores pero que sus -- problemas laborales serán de la competencia exclusivamente de las autoridades federales las industrias textiles, eléctrica, cinematográfica, etc., empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; etc.,

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

de competencia federal.

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

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

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

"De las instituciones que conocemos actualmente, vemos que ya son un producto moderno, evolucionado y establecido a las necesidades de la época en que vivimos, pero en el pasado cuando se crean las primeras civilizaciones, encontramos que éstas ya conocían las funciones de la banca y los germenos o desenvolvimientos de la actividad bancaria, se encuentran en la vida social de todos los pueblos de la historia, siempre vista como una función de interés público" (1).

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

Dada a la gran evolución que en todas las ramas de la cultura alcanzaron las civilizaciones antiguas, entre ellas China, Siria, Grecia, Roma, India, Francia, etc., podemos afirmar que en ellas ya encontramos, una gran actividad comercial y por lo tanto crediticia y bancaria, -

(1) GREGG PALMCO., Op., Cit., pag. 57

y para demostrar la antigüedad de las operaciones bancarias, Dauphin Meunier, citado por Mario Bauche Garcíadiago nos dice, que "el Templo Rojo de Uruk, situado en la Mesopotámia, que data de los años 3,400 a 3,200 A. de C. constituye el más antiguo edificio que se conoce" (1)

"Los sacerdotes de Uruk fueron los primeros bancos de que se tiene noticia, ya que el templo recibía los dones habituales y las ofrendas ocasionales de los jefes de la tribu, así como de particulares deseosos de obtener el favor divino. Estos Templos prestaban cereales a interés a los agricultores y comerciantes de la región, igualmente ofrecían adelantos a los esclavos para redimirse y a los guerreros caídos prisioneros para ser libertados. Las operaciones financieras en Babilonia eran alrededor de los años de 1955 a 1915 A. de C. tan numerosas e importantes que Hamurabi consideró necesario fijar sus normas que hizo grabar sobre un bloque de 2,25 mts. de altura, hallado en el curso de las excavaciones de la Acrópolis de Susa, y que se conoce como "El Código de Hamurabi". Como la economía Babilónica no conoció la moneda numeraria, fueron los cereales (la cebada) los que regularon la mayoría de los cambios" (2)

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

(1) BAUCHE GARCÍADIAGO MARIO., Op., Cit., Par., 1

(2) BAUCHE GARCÍADIAGO MARIO., Op., Cit., Par., 2

se oficialmente su valor."(1).

En un principio, "los templos griegos al igual que - los babilónicos, son los primeros en realizar verdaderas operaciones de banco"(2). Pero con la introducción de la moneda se altera en Grecia, el régimen económico establecido desde siglos; y en el año 594 A. de C. "Solón consagra en Atenas la supremacía del comerciante y autoriza - el préstamo a interés, sin poner límites a la tasa," haciendo que se convirtiera ésta ciudad en la capital de - un imperio mediterráneo. Lo que trae como resultado, que en Grecia las personas privadas se dedicaran a LAS OPERACIONES DE BANCO, recibiendo los nombres de "Kobilistas"- y "Trapezitas". (3). Los banqueros griegos en un principio comerciantes en dinero, realizaron sus primeras operaciones bancarias y así aceptaban, depósitos por los -- cuales el cliente recibía, a veces, un interés; con es - tos fondos de empréstito y con sus recursos propios, con cedían a su vez, préstamos."El verdadero banquero, - nos dice Cervantes Ahumada - o Trapezita, recibía dinero del público y lo prestaba a sus clientes" (4)

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

Discípulos de los griegos, "los banqueros privados - romanos practicaban todas las operaciones de los " Trapezitas", y su sistema bancario funcionaba con muchos rasgos similares a los que vemos en la actualidad; "Recibían

(1) GRECO PAULO., Op., Cit., Pág. 58

(2) GRECO PAULO., Op., Cit., Pág. 58

(3) CERVANTES AHUMADA RAUL., Op., Cit., Pág. 211

(4) CERVANTES AHUMADA RAUL., Op., Cit., Pág. 3

depósitos, retiros, apertura diaria de cuentas, préstamos con garantía o sin ella, servicios de caja, aseguraban transferencias de dinero de un punto a otro, etc., etc., (1)

Estas actividades crediticias en Roma, fueron realizadas por los "Argentarii" o cambiistas y los "Numularii" o banqueros propiamente dichos. El oficio de los cambiistas se reputaba viril y estaba prohibido a las mujeres, y la función de los banqueros era considerada de orden público y estaba sometida al control ó vigilancia del "Praefectus urbi", según un texto de Ulpiano. Encontramos aquí, nos dice Cervantes Ahumada, "el más remoto antecedente de la consideración de la banca, como función pública y de la obligación e interés del estado en intervenir en su manejo."(2).

De acuerdo con el bosquejo histórico que de las distintas civilizaciones antiguas hemos hecho, podemos afirmar que en ellas, no encontramos instituciones bancarias propiamente dicho de acuerdo con el concepto actual que de estas instituciones tenemos, sino que eran instituciones que realizaban funciones parecidas a las de la banca actual y que su fin principal era el crédito de dinero y sus equivalentes; además, estas instituciones tenían sus razgos propios en cada país, de acuerdo con su distinta y particular economía que en cada uno de ellos se desenvolvía.

Con la destrucción del imperio Romano de Occidente, la unidad económica, política y jurídica, del mundo romano se desmorona, iniciándose en Europa, en el siglo V de nuestra era, la Edad Media.

(1) BAUGNE GARCÍA DE LEGO MARÍO., n., it., par. 3.
 (2) CERVANTES AHUMADA, R. L., Op., Cit., Par., 311.

"Económicamente, los primeros seis siglos de esta -- época, se caracterizan por ser una economía cerrada; los caminos son poco seguros, las ciudades trabajan cerradas en sus murallas y apenas se efectúan intercambios entre ellas; solamente, las distintas órdenes monásticas realizaban algunas operaciones bancarias, principalmente las transferencias de dinero de un lugar a otro, haciéndose estas transferencias sin necesidad de recurrir al traslado físico del dinero, ya que las distintas órdenes monásticas pertenecientes a una misma orden religiosa, existían en varios lugares, actuando como sucursales de una sola unidad, haciéndose la transferencia de fondos, mediante la anotación correspondiente en los libros." Esta actividad, fué adoptada después del siglo XI por las órdenes militares religiosas, principalmente por los "Templarios"; quienes contaron en ésta época en el momento de su máximo esplendor con nueve mil sucursales entre castillos y mansiones siendo sus dos casas principales las de Londres y París; pero, únicamente eran prestados por los "Templarios" los servicios de depósito regulares y transferencias de dinero. (1)

El retraso del desarrollo de los sistemas bancarios en la primera mitad de la Edad Media, es debido principalmente, a la prohibición canónica del préstamo con interés; por consiguiente, el cobro de intereses en la moral antigua, constituían un abuso a la explotación de la necesidad, de la ignorancia o de la ligereza ajena; este concepto moral de aquellos tiempos del que no se puede desconocer su origen y justificación inspirado por Aristóteles, es comparable a nuestro criterio moderno, que --

(1) BAUCHE GARCÍA-DIEGO MARIC., Op., Cit., Pág. 5

renudia y condena la usura. La iglesia condenó a tal punto esta actividad, que en el segundo Concilio Lateranense (1139) "amenaza infamar al que preste dinero con interés y excomulgar a las autoridades temporales que toleren este abuso." (1)

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

A través de los siglos surge el desarrollo del comercio mediterráneo en la alta Edad Media y la prosperidad de las grandes ciudades comerciales surge en la Europa Continental importantes empresas bancarias; el Monte Vecchio en Venecia, en el año de 1157; el Banco de Barcelona, que se estima fué establecido en 1401 y considerado como el primer banco público; en Génova se funda el Banco de San Jorge, al parecer en 1407, que en un principio solo operaba para conseguir empréstitos para el gobierno; el Banco de Valencia, en 1407; el Banco de Rialto, en Venecia, en el año de 1587, el Banco de Amsterdam en 1609, etc., (2)

Todos estos bancos medievales tuvieron su origen en las ferias que se celebraban en las más importantes ciudades comerciales de Europa; y al respecto Cervantes Ahumada nos dice; que Tarabía de la Calle, autor español del siglo XVI, describe las actividades de los banqueros de la siguiente manera: "andan de feria en feria y de lu

(1) GONZALEZ DE OTEIZA, Historia de la Banca, Edt., MEXICO México 1961, Pags. 10 y 11.

(2) CERVANTES AHUMADA RAUL, Op., Cit., Par. 2º 2.

par en lugar traen la corte, con sus mesas y cajas y libros...; a las claras prestan su dinero y llevan intereses de feria en feria, o de tiempo en tiempo...; salen a la plaza y rúa con su mesa y caja y libro...; dan fiadores y buscan dinero, aunque sea con interés...; los mercaderes que vienen a comprar a las ferias, la primera cosa que hacen, es poner sus dineros en poder de estos." En tan asombrosa descripción vemos el perfil de las operaciones bancarias. (1)

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

Así tenemos que con la fundación del Banco de Inglaterra en el año de 1694, no solo se inaugura el primer organismo especializado, sino que con él, el sistema organizado de la banca moderna, el Banco de Inglaterra puede ser considerado, históricamente, como el primer Banco Central, y como el primer Banco de Emisión. La creación de los billetes de banco, como substitutivos del dinero metálico, es quizás la más importante aportación del Banco de Inglaterra a la historia de la Banca Moderna.

Así tenemos que, el banco moderno sigue siendo el -

(1) CERVANTES AHUMADA RAUL., Op., Cit., Par., 212

(2) CERVANTES AHUMADA RAUL., Op., Cit., Par., 213

intermediario profesional en el comercio del dinero y -- del crédito, acentuándose su carácter público debido a -- la complejidad de la vida actual y por vías que son distintas en los diversos países, se ha agudizado el intervencionismo del Estado en la función bancaria.

hemos hecho un estudio somero acerca de la creación de la Banca Universal, ahora haremos un análisis acerca de la creación de la Banca mexicana a través de la historia hasta la época contemporánea.

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

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

No pretendemos encontrar más en el crédito de los -- aztecas, que en el crédito del renacimiento europeo, pero

(1) MEXICO Y LA CULTURA. Aspectos del Derecho Mercantil, México, 1946, Pag. 902.

en ellos encontramos las primeras manifestaciones comerciales y los inicios de la banca en México.

En los primeros tiempos de la época colonial, no hubo en la Nueva España bancos especializados. "Las funciones bancarias las ejercían los mercaderes, principalmente los que comerciaban en plata." Estos recibían dinero en guarda o depósito, y empleaban los dineros depositados "en la compra de platas y de mercadería, o la emprendían en la labor de minas o surtiendo de tundas para a - vío de ellas, y rescate de las platas o en otros desti - nos útiles y lucrosos ... y de aquí fácilmente se conver - tía el depósito en irregular, pasando el dominio útil de la pecunia al depositario, obligándose a éste a pagar in - tereses, usuras o réditos." Claramente se ve como se de - sarrollaba la función bancaria por los comerciantes en - los inicios de la Colonia, es en esta forma como hace el comentario el maestro Cervantes Ahumada. (1)

"Durante la época colonial, nos sigue diciendo Cer - vantes Ahumada, florecían varios bancos particulares que operaban dando avíos a los mineros. A pesar que cuando - menos dos quebraron, los bien administrados tuvieron éxi - to." (2)

Pero la fundación del primer banco público en Méxi - co, se debió a Carlos III, ordenando en el año de 1782, - se creara el Banco de San Carlos. Así se manifestaba en - la Real Cédula de su Majestad Carlos III, que a la letra dice: "Sabed que se ha considerado desde el reinado de - Felipe II, por muchas personas versadas en el comercio y en el manejo de la Real Hacienda, la necesidad de esta -

(1) CERVANTES AHUMADA RAUL., Op., Cit., Pág., 215.

(2) CERVANTES AHUMADA RAUL., Op., Cit., Pág., 215.

blecer Erarios ó Bancos Públicos, para facilitar las one raciones del mismo comercio y contener las usuras y ompolios."(1)

Para Cervantes Ahumada, "el primer banco público -- fué el Banco de Avío de Minas, fundado también por Carlos III, y que operó hasta los primeros años de la independencia, en auxilio de la minería y con aplicación del mexicanísimo crédito de avío."(2)

Después fué fundado el Nacional Monte de Piedad. -- Por Real Cédula fechada en Aranjuez el 2 de junio de --- 1774, que aunque originalmente tuvo actividades crediticias no fueron bancarias, sino obviamente de beneficencia, como se desprende de su nombre original de "Monte de Piedad de Animas", y que poco después llegaría a ser el Nacional Monte de Piedad. Se fundó con un capital de \$ 300,000.00 donado por Don Pedro Romero de Terreros, a fin de hacer prestamos pignoraticios sin interés a los pobres, y cuando los reembolsaban a la institución, podrían además hacer un donativo voluntario. (3)

El estudio de ésta institución cobra interés porque es la más antigua institución bancaria mexicana, que emitió billetes de banco, los que tenían la redacción de recibos de depósito; pero que eran en realidad, verdaderos billetes de banco. (4)

En los primeros años de nuestra vida independiente-

(1) DELGADO RICARDO. "Las primeras tentativas de Funciones Bancarias en México" Guadalajara Jal. 1954, Págs 16 y sigs.

(2) CERVANTES AHUMADA RAUL., Op., Cit., Pág. 215.

(3) MANERO ANTONIO. La Revolución Bancaria en México. -- 1957, Pág. 6

(4) CERVANTES AHUMADA RAUL., Op., Cit., Pág. 215.

se crea el Banco de Fomento de la Industria es creado en octubre de 1830, con la finalidad de impulsar el trabajo productivo, utilizando para tal efecto una política de fomento a la industria, que perseguía fundamentalmente encauzar hacia ésta los capitales particulares. Por decreto de 23 de septiembre de 1842, dictado por el presidente Santa-Ana, se termina con la corta existencia de éste banco."(1)

En el año de 1837, se crea el Banco Nacional de Amortización de la Moneda de Cobre. "Este banco fué creado con el objeto de amortizar la moneda circulante ya que en el año de 1837, la moneda había alcanzado una circulación excesiva, incrementada por constantes falsificaciones lo que la devalorizaba frente a las otras monedas -- circulantes. Para los fondos de amortización se adjudicaban al banco todos los bienes raíces de propiedad nacional, los productos de la venta del tabaco, las multas a los monederos y algunos otros ingresos de menor importancia."(2)

Pero éste banco, también termina por decreto del -- presidente Santa-Ana, el 6 de diciembre de 1841, es decir cuatro años después.

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

(1) LOBATO ERNESTO., op., Cit., Part, 141

(2) MANERO ANTONIO., Op., Cit., Part, 4

nación de "Banco de México", durante un plazo de 10 -- años. (1)

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

En 1864, se crea en México, la primera institución bancaria de carácter particular, con el nombre de Banco de Londres y Sudamérica, y como para ese entonces no -- existían en México ordenamientos legales en materia bancaria, fué suficiente su registro de la sociedad y sus estatutos, en el Tribunal de Comercio de la Ciudad de México, de acuerdo con las disposiciones generales del Código de Comercio.

Creándose después los siguientes bancos, en el Estado de Chihuahua, se crea el 25 de noviembre de 1875, se autoriza la fundación del Banco de Santa Eulalia, el 8 de marzo de 1878 el Banco Mexicano; y el 21 de junio de 1882 el Banco **Manero Chihuahuense**, "estos fueron los primeros bancos que nacieron en el interior de la República todos ellos" con facultades de emitir billetes y hacerlos circular."(2)

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

(1) MANERO ANTONIO., Op., Cit., Par. 5

(2) LOBATO ERNESTO., Op., Cit., Par. 160

del Banco de Empleados establecido en 1883, para convertirse en el actual Banco Nacional de México.(1)

Aún cuando a ésta institución se le incluyó dentro de su denominación el término Nacional, no era Banco del Estado, ni el Estado intervendría en él como poseedor de acciones o interventor en la administración o con participación en las utilidades. Suponemos que tal denominación se debió a los fuertes vínculos concertados entre el Banco y el gobierno.

"El Banco Nacional de México, se obligó con el gobierno, de acuerdo con la concesión que éste le otorgó, a abrirle una cuenta a estilo de comercio, cuyo movimiento podría llegar de seis a ocho millones al año, con interés mutuo del 6% anual. En compensación de tal crédito el gobierno se obligó a no conceder nuevas autorizaciones para el establecimiento de bancos de emisión, además se le otorgaron franquicias y exenciones de impuestos, así como la de existir sus acciones, billetes y dividendos, de toda clase de impuestos o contribuciones por un plazo de cincuenta años."(2)

A partir de que se otorgó la concesión al Banco Nacional de México, nos comenta Ernesto Lobato, "sus estipulaciones se transformaron en la primera Ley Bancaria, que fué promulgada el 20 de junio de 1884, quedando comprendida dentro del Código de Comercio."(3)

Un nuevo Código de Comercio que se expide en 1889, que trae como consecuencia que se alejen todos los temo-

(1) LOBATO ERNESTO., Op., Cit., Pág. 161

(2) SANCHEZ NAVARRO Y PEON CARLOS., Memorias de un Viaje al Palacio., México 1951, Pág. 267

(3) LOBATO ERNESTO., Op., Cit., Pág. 170.

res de una libertad bancaria, y como apovo de esto nos indica en un artículo que es el 640 y que decía que: Las instituciones de crédito se regirán por una Ley Especial y mientras esta se expida ninguna de dichas instituciones podrá establecerse en la República sin previa autorización de la Secretaría de Hacienda y sin el contrato respectivo, aprobado, en cada caso, por el Congreso de la Unión.

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

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

La primera Ley de Instituciones de Crédito es promulgada el 19 de marzo de 1897, y en su articulado hacía referencia a los bancos de emisión, a los hipotecarios y a los refaccionarios. (1)

Esta Ley, nos comenta Antonio Manero, estableció dos grandes bancos de emisión, el Banco Nacional de México y el Banco de Londres, México y Sudamérica, con sede en la capital de la República, y con facultades para que tuvieran sucursales y agencias en todo el país fundamentando también múltiples bancos locales en los estados, pudien-

(1) LOBATO ERNESTO., Op., Cit., Pág. 170.

do éstos también tener recursos, para siempre y cuando no efectuaran canjes de billetes en el Distrito Federal. (1).

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

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

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

El 24 de septiembre de 1913, Don Venustiano Carranza establece una política reformadora que vendría a terminar con el sistema bancario de privilegios, además pronuncia un discurso en el cual se constituyen las bases -- para ajustar a las instituciones de crédito dentro de un marco jurídico apropiado.

En dicho discurso al referirse a la situación bancaria imperante, se determinó cambiar todo el actual sistema bancario evitando el monopolio de las empresas particulares, que había absorbido por largos años las riquezas de México, estableciendo un solo Banco del Estado, --

(1) MANERO ANTONIO., Op., Cit., Pag. 21

que será el que emita billetes y como consecuencia abolía el derecho de emitir billetes o papel moneda a los bancos existentes, además se propurnó porque toda institución bancaria fuera controlada por el gobierno o en su defecto que desaparecieran las que no se sometieran a dicho ordenamiento. (1)

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

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

(1) MENERO ANTONIO., Op., Cit., pag. 21

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

Continuando con nuestro estudio, las Violaciones al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en las Renuncias de los Empleados Bancarios, debemos también hacer un análisis sobre la creación de leyes que han regulado la actuación de las instituciones de crédito, para su funcionamiento como empresa.

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

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

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

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

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

La Ley General de Instituciones de Crédito, de 21 de mayo de 1924, estructuró el sistema bancario mexicano con las siguientes instituciones: El Banco Único de Emisión y la Comisión Monetaria; Los Bancos Hipotecarios, Los Bancos Refaccionarios, Los Bancos Agrícolas, Los Bancos Industriales, Los Bancos de Depósito y Descuento, Los Bancos de Fideicomiso; además estableció las bases constitutivas y los estatutos de cualquier sociedad que se organizara como institución de crédito; determinando que toda institución de crédito, para iniciar sus operaciones, necesitaba la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; reguló tres clases de instituciones de crédito, las Instituciones de Crédito propiamente dichas, las Instituciones de Crédito que practicaban operaciones de banca, y las Instituciones que recibían depósitos o emitían títulos pagaderos en abonos para colocarlos entre el público; esta Ley fué substituida sucesivamente por la de 1926, y por la de 28 de junio de 1932, y por la vigente de 31 de mayo de 1941.

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

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

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

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

Siendo ésta la principal reguladora en el movimiento bancario, sobre sus operaciones de todas las instituciones, y que además como antes explicábamos será vigila

da por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que haremos un estudio más adelante sobre esta regulación y vigilancia que ejercerán tanto la Comisión Nacional Bancaria como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en lo concerniente a la creación del contrato laboral individual que regirá a todos los empleados bancarios.

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

Pero al abrogarse la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, por disposición expresa del artículo 2º transitorio, de la nueva Ley, no solo quedaron abolidos ó derogados los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, sino los reglamentos expedidos en cumplimiento de disposiciones aludidas o complementarias de la misma y en cuyo caso se encuentra el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 22 de diciembre de 1953, y por lo tanto entre dichas instituciones y sus empleados se regirán por la Nueva Ley Federal del Trabajo a partir de su vigencia de 1º de mayo de 1970. (1)

El trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, debió haber sido objeto de regulación especial en beneficio no solo de los trabajadores, sino de las propias instituciones, tomando

(1) TRUEBA URBINA ALBERICO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa. Pag. 532. México 1975.

en cuenta la naturaleza especial de las labores de que se trata. (1)

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

Haremos también mención de la nota breve que hace el Doctor en Derecho y Maestro Alberto Trueba Urbina, en cuanto a que dice lo siguiente: que independientemente de que el Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares es inconstitucional porque contraría el espíritu y texto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y porque se les dá a los trabajadores un tratamiento distinto al que corresponde a todo sujeto de derecho del -- trabajo, por virtud de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del 1^o de mayo de 1970, se encuentran -- derogado el mismo, salvo costumbres laborales que entrañan beneficios a prerrogativas superiores a la Ley. (2)

También debemos decir que la Legislación Bancaria, --

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa. Pag. 532. México 1975.

(2) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa. Pag. 532. México 1975.

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

CAPITULO II

CONCEPTO JURIDICO DEL EMPLEADO BANCARIO.

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

Indicabamos en nuestro inciso anterior, la creación del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 22 de diciembre de 1953, y publicado en el Diario Oficial el día 30 del mismo mes y año, pero que al haber sido abrogada la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931, por disposición expresa del artículo 2º transitorio, de la nueva Ley Federal del Trabajo, que tiene vigencia a partir del 1º de mayo de 1970, no solo quedaron abolidos o derogados los preceptos de la Ley anterior, sino los reglamentos expedidos en cumplimiento de disposiciones -- aludidas o complementarias de la misma; en cuyo caso se encuentra el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 22 de diciembre de 1953. (1)

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

(1) TRUJEA URBIA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa 25ª edición, Pág. 531

el espíritu y texto del artículo 123 de la Carta Magna, - pues nos damos cuenta que dicho reclamo de trabajo, - debió haber sido objeto de regulación especial en beneficio no solo de los trabajadores, sino de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores de que se trata. (1)

Nuestra Ley Federal del Trabajo en constante lucha en beneficio del trabajador ha sufrido una nueva reforma y así tenemos, que cuando entra en vigor la nueva Ley a partir del 1º de mayo de 1970, encontramos que los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, podrán ejercer libremente los derechos de asociación profesional y huelga, así como los nuevos derechos de participación de utilidades. (2)

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

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

Ahora bien, debemos decir que anteriormente el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Institucio -

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, Pag. 532. México 1975.

(2) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, Pag. 532. México 1975.

nes de Crédito y Organizaciones Auxiliares, se encontraba incluida en la Sección Sexta en la anterior Ley Federal del Trabajo, y ahora encontramos el mencionado Reglamento que se encuentra regulado en la Tercera Parte dentro de las Disposiciones Integradoras y Complementarias de la Legislación del Trabajo, Sección Primera, así tenemos la reglamentación dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, pero tenemos que decir que, como hace notar el Doctor en Derecho y Maestro Alberto Trueba Urbina que el anterior Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares era inconstitucional, el nuevo Reglamento aunque reformado no concede grandes ventajas al trabajador o empleado aunque como hemos visto y dicho anteriormente, el nuevo Reglamento le concede al empleado la facultad de asociación profesional profesional y de huelga, pero no lo dejan ejercer dichos derechos, ya que esto será en perjuicio de la institución y por lo tanto optan como suele suceder por el despido del trabajador o empleado bancario, y que más adelante comentaremos además de otros artículos que no fueron reformados y que entrañan perjuicio para el empleado y que consideramos deberían de haber sido reformados o derogados.

Tenemos por lo tanto que decir que, para definir al empleado bancario tomaremos como base la definición que nuestra Ley Federal del Trabajo nos da, y que es la que define al trabajador en forma general, ya que también encontramos que nuestra Ley no define si es un trabajador de confianza o simplemente un trabajador, en nuestra modesta opinión consideramos que el empleado bancario es -

solamente un trabajador y que por lo tanto cae dentro de la definición general del mismo, ya que como hemos explicado en nuestro estudio que hemos realizado, el empleado no tiene o realiza funciones de dirección, inspección ó vigilancia y por lo tanto no debió crearse el mencionado reglamento de trabajo.

b).- LA LEGISLACION BANCARIA.

Ahora corresponde estudiar someramente el concepto-jurídico del empleado bancario dentro de la legislación-bancaria, y decimos someramente, porque hemos hecho un estudio para conocer la fuente del derecho del cual proviene la reglamentación del empleado bancario, llegando a la conclusión de este estudio, de que la única fuente es la Constitución, ya que con su artículo 123 da origen a la Ley Federal del Trabajo.

Hemos asentado en nuestro inciso anterior que, "el reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares ha sido incluido dentro de la Ley Federal del Trabajo, desde el principio que se creó el reglamento, aunque en forma diferente ya que en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, antes de ser derogada en 1970, ha aparecido en la tercera parte de la Ley y ahora que se a publicado la nueva Ley el reglamento de trabajo de los empleados bancarios aparece formando parte ya dentro de la misma, como una disposición integradora y complementaria de la legislación del trabajo."(1)

En nuestra anterior Ley Federal del Trabajo no formaba parte de esta disposición, ya que solo era anexado el mencionado reglamento de trabajo dentro de nuestra Ley para que sirviera o tuviera aplicación también dentro de los foros laborales del fuero federal, ya que los empleados laboran dentro de las empresas de concesión fe

(1) TRUJBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Edit. Porrúa. 25ª Edición, México-1975.

deral, conforme lo señala el artículo 123 inciso A fracción XXXI, son de la competencia federal, ya que adquirieron la concesión federal.

Encontramos que el mencionado reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, fué creado en el año de 1950 el 22 de diciembre, momento del cual fué anexado a la Ley Federal del Trabajo vigente, que es la que fué creada el 18 de agosto de 1931.

Así tenemos que el reglamento de trabajo de los empleados bancarios, también fué agregado a la Legislación Bancaria, dando al reglamento una doble aplicación en materia federal ya que la Legislación Bancaria tiene aplicación también en materia federal, tenemos que en esta forma encontramos una dualidad del reglamento y que por lo tanto podíamos apelar al reglamento invocando la Ley Federal del Trabajo o bien, la Legislación Bancaria.

Pero también debemos decir que el reglamento de trabajo de los empleados bancarios, no nos aporta un concepto jurídico de lo que es un empleado, es decir, que no determina si debemos considerar al empleado como si fuera de confianza, o bien, si se le debe de considerar simplemente como un trabajador, nosotros hemos considerado que el empleado bancario es solamente un trabajador, no encontramos que deba ser considerado como un empleado de confianza, ya que como hemos expuesto en esta tesis no consideramos que la definición que nuestra Ley Federal del Trabajo nos dá en la definición de trabajador de confianza sea correcta la aplicación que se le da al empleado bancario, por lo que consideramos que es incompleta la definición.

En cuanto al reglamento de trabajo de los empleados bancarios, que fué agregado a la Legislación Bancaria, - es por consecuencia el mismo que forma parte de las Disposiciones y Complementarias de la Legislación del Trabajo, Sección Primera en nuestra Ley Federal del Trabajo - y que como ya hemos explicado no encontramos una definición o concepto de empleado bancario que pueda satisfacerlos, por lo que seguiremos considerando el concepto de empleado bancario como incorrecto, y si en cambio consideramos que el empleado bancario es un trabajador simplemente.

Ahora bien, como antes dijimos el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, se encuentra agregado a la Legislación Bancaria, pero consideramos que no forma parte de su articulado en cuanto a lo que se refiere a su aplicación, ya que consideramos que se violan garantías constitucionales y que van a crear un nuevo tribunal, que no estará a disposición del Poder Judicial.

También debemos decir que el reglamento de trabajo de los empleados bancarios dentro de la misma Legislación Bancaria no nos va a aportar ningún nuevo concepto de lo que debemos de considerar como empleado bancario ó bien como trabajador, que también pudiera dar un concepto si debemos de considerar al empleado como un trabajador de confianza, ya que como hemos tratado de explicar no hemos encontrado en la Legislación Bancaria algo que no pudiera ayudar a encontrar una definición de empleado bancario ó trabajador bancario.

Debemos hacer tención sobre lo que opina el maestro y doctor en derecho Alberto Trueba Urbina, al refe -

dirige a la creación del reglamento de trabajo de los empleados bancarios y que dice lo siguiente: Que el reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, debió haber sido objeto de regulación especial en beneficio no solo de los trabajadores, sino de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores que desarrollan. (1)

Para concluir con este tema debemos dejar asentado que el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, también a sufrido o mejor dicho se le han hecho una serie de reformas y principalmente la que se le hizo en el año de 1972, ya que apareció en el Diario Oficial de la Federación de 14 de julio de 1972 apareció un decreto que reformó y adicionó el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

(1) TRUERA URBINA ALBERTO, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Edit. Porrúa, México, 1975. Pag. 532.

c).- LAS RELACIONES CONTRACTUALES.

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

Así tenemos que decir que, las relaciones contractuales se encuentran señaladas en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, que se encuentra incluido dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, en la Tercera parte dentro de las Disposiciones Intermedias y Complementarias de la propia Ley, por motivos que ya fueron señalados en nuestro inciso anterior. (1)

En el artículo 2º dice lo siguiente: Tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección. (2)

Encontramos que el mencionado reglamento señala una categoría demasiado vaga de empleado, ya que no indica que sea un empleado de confianza o sea considerado como un trabajador, ó bien pudiera ser que debemos considerar

-
- (1) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. 25ª Edición Editorial Porrúa, Pag. 533. México 1975
- (2) TENERIA FUERZA DE LEY. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada., 25ª Edición., Edit. Porrúa., Pag. 20

que los legisladores pretendieron indicar que el empleado deberá considerarse como un trabajador de confianza, - encontramos también un recurso legal que es, la interpretación gramatical, ya que consideramos que la palabra EMPLEADO es la persona que presta un servicio.

Así por lo tanto, debemos nuevamente poner en consideración el concepto de que el empleado es un trabajador bancario, ya que se encuentra más aceptada la definición de trabajador que da nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende - por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica- requerido por cada profesión u oficio. (1)

Consideramos que también debemos transcribir el artículo 9º de nuestra Ley Federal del Trabajo, que nos señala lo que debemos de considerar como un trabajador de confianza, y que dice lo siguiente: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

(1) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO., Edit., Porrúa, Pag, 20

(2) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO., Edit., Porrúa, Pag, 21

Hemos dicho que, consideramos más acertada la definición que da nuestra Ley Federal del Trabajo, en cuanto a lo que debemos de considerar como trabajador, no sin - antes también hacer mención acerca del comentario que ha ce el doctor en derecho Alberto Trueba Urbina, al mencionado artículo, cuando nos dice que: La disposición es re pugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto de artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, - para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte el concepto de -- subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo evolucionado" como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se con sidera como un resabio de aquella vieja autoridad que te nían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el -- contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un - esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de "subordinación" para caracterizar el contrato o relación laboral.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simple mente el cumplimiento de un deber. En términos generales trabajador es todo aquel que presta un servicio personal

a otro mediante una remuneración.(1)

En cuanto al comentario que hace el maestro Alberto Trueba Urbina, al artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a lo que debemos de considerar como trabajador de confianza, dice lo siguiente: Es objeto de reglamentación especial en esta Ley el trabajo de confianza. En efecto, en los artículos 182 a 186 se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores denominados de "cuello alto" que si bien es cierto no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas o patrones y por consiguiente se encuentran tutelados por la legislación del trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores. Los trabajadores se pueden clasificar en :

a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y

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

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 25ª Edición., Edit., Porrúa.. Pag. 20 y 21

anza los que prestan dichos servicios. (1)

Debemos de continuar analizando el artículo 2º del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, hemos dejado asentado que no aceptamos la definición de empleado, por que es demasiado ambigua, también hemos analizado los artículos 8º y 9º de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a considerar al empleado como un trabajador, y no como - trabajador de confianza, también debemos de aceptar que, el artículo 2º del Reglamento de Trabajo, no señala una - subordinación, sino que por el contrario nos indica que - hay una dirección en el trabajo y que desde luego que es - tá mejor aceptada la palabra dirección, que subordina - ción, en cuanto a la definición que dá el mencionado artículo y en cuanto a las críticas que se hacen mención - de subordinación.

Pero debemos de continuar hablando de dicho artículo, ya que también debemos mencionar algo que consideramos que no va de acuerdo con nuestro derecho, que ya hemos dicho, esta en constante evolución y sobre todo buscando un beneficio para el trabajador, de lo que tenemos que hacer crítica es, lo relacionado con el contrato de trabajo, ya que es individual.

Consideramos que un contrato individual de trabajo - que celebran entre la institución de crédito y el emplea - do bancario, es a todas luces violatorio de la Carta Mag - na, ya que consideramos que va en contra del artículo - 123, ya que no permite la Asociación Sindical y el Dere - cho de Huelga.

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 25ª Edición, Edit., Porrúa, Pag. 21 y 22.

Debemos decir además que, el contrato individual de trabajo que celebran las partes no es en realidad un contrato ya que consideramos que falta uno de los requisitos de existencia que es, el CONSENTIMIENTO, y que cuando falta este elemento de existencia los autores civilistas le llaman contrato de adhesión, pero el Lic. Ernesto Gutiérrez y Gonzalez, les llama guiones administrativos. (1)

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

Debemos hacer mención de una cosa muy importante -- que es, la selección que hacen del personal y que queda a su arbitrio la misma, además de que el empleado es sometido a una serie de exámenes para su admisión, y que --

(1) GUTIERREZ Y GONZALEZ ERNESTO., Op., Cit., Pág. 357.

después de presentarlos se le hace saber si es aceptado a prueba durante un mes, es decir se le hace firmar un contrato provisional por 28 días, posteriormente se le acepta una vez que ha demostrado su capacidad para el trabajo, momento en el cual se le presenta el contrato individual de trabajo para que lo firme sin que pueda haber motivo de discusión de alguna de las cláusulas, es decir ha demostrado ser probo y honrado para el desempeño de las funciones que se le han encomendado, pero que más adelante veremos como estos dos elementos son los motivos para que se cometan las violaciones al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en las renunciaciones de los empleados bancarios, que son motivo de nuestro estudio en nuestra tesis profesional.

LA TEORIA INTEGRAL DEL MAESTRO TRUEBA URBINA.

Cuando hacemos mención dentro de éste inciso, acordel comentario del maestro Trueba Urbina, sobre el artículo 9º de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos adentramos dentro de la Teoría Integral, cuando nos dice el maestro que "las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que presta un servicio a otro. Si el trabajo es UN DERECHO y UN DEBER SOCIALES, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "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 Constituyente?

Para conocer el fundamento de la Teoría Integral, debemos hablar de su origen, sus fuentes, el objeto, sus

diferentes facetas y el destino de la Teoría Integral.

Empezaremos por decir que, su origen lo tuvo en el proceso de formación de las normas de Derecho Mexicano - del Trabajo, y es el maestro Trueba Urbina su expositor.

En nuestra ley fundamental nacen simultáneamente el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, siendo éste parte de aquél, en consecuencia, el Derecho del Trabajo ni es Derecho Público ni es Derecho Privado, es Derecho Social, nacido en la dialéctica revolucionaria de 1910.

Es en los debates del Constituyente y en su interpretación económica en donde la Teoría Integral descubre el carácter social del Derecho del Trabajo, y entre los principales expositores se encuentra Jara, Victoria y -- Manjarrez, que se oponen a la vieja tesis del constituyente de 1856-1857, que negaba la inclusión de preceptos reglamentarios para nuestra ley fundamental.

Debemos decir que los expositores antes mencionados no tenían formación jurídica pero que pugaban por la reintegración de la revolución en nuestra Carta Magna. Jara combatió la explotación de los trabajadores y propuso -- crear una Constitución nueva, rompiendo los viejos preceptos políticos y saliendo de moldes estrechos.

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

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

Macías, expone la sistemática del Código Obrero que redactó por orden del Primer Jefe. Este eródruto y sabio-diputado es quién impreme al Artículo 123, un sentido -- clasista, invoca la Teoría del Valor, la Plusvalía, el salario justo, declara que la huelga es un derecho so- cial económico, y señala como único medio para la resolu- ción del problema obrero la socialización del capital, es necesaria la reivindicación de sus derechos por medio de la asociación profesional y de la huelga.

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

Debemos de entender por fuentes del derecho, según el maestro Trueba Urbina, autor de la Teoría Integral; - la genesis de la norma y las diversas expresiones de la misma en el derecho legislado, el espontáneo y la juris- prudencia, así como cualquier costumbre laboral protec- cionista de los trabajadores. (1)

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

Dentro de las normas proteccionistas debemos de men- cionar a todas y cada una de las fracciones que componen el Artículo 123. Pero también debemos decir que dentro - del mismo se mencionan las Normas Reivindicatorias, que- son tres:

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

(1) TRUEBA URBINA: ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. -- Edit. Porrúa, México, 1970. Paz, 213.

XVI.- Derecho de los trabajadores para coligarse en de -
fensa de sus intereses, formando sindicatos, aso -
ciaciones profesionales, etc.,.

XVII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

XVIII.- Huelgas lícitas.

El objeto de la Teoría Integral, es divulgar el con -
tenido del Artículo 123, que identifica el Derecho del -
Trabajo con el Derecho Social. Descubre las característi -
cas propias de la Legislación laboral. No solo protege y
reivindica los derechos de aquellos que viven de sus es -
fuerzos manuales e intelectuales, sino que también tien -
de a alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguri -
dad colectiva y la justicia social encaminada a sociali -
zar los bienes de producción y estimula la práctica jurí -
dica revolucionaria de la asociación profesional y de --
huelga.

El Derecho del Trabajo, como parte del Derecho So -
cial que es, presenta como un orden jurídico dignifica -
dor y protector a la luz de la Teoría Integral al Dere -
cho del Trabajo, porque en la exposición de motivos del
Artículo 123 se lee lo siguiente;

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el -
quien da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la
justicia y se impone no solo el aseguramiento de las con -
diciones humanas del trabajo ... " (1).

Es protector porque no solo tiene por objeto prote -
ger y redimir al trabajador industrial u obrero, sino al
trabajador en general, incluyendo al autónomo, a todo --
prestador de servicios, ya sea médico, abogado, artista -
tal y como se desprende del Artículo 123.

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, --
Lit., Porrúa, México, 1970. Pág. 243.

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

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

"La Legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general; comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos.

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

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

"Las bases para la Legislación del Trabajo, han de reivindicar los derechos del proletariado".(2)

Por lo tanto el Artículo 123, es un instrumento de lucha de clases, inspirado en la dialéctica Marxista, para socializar los bienes de la producción a través de tres normas fundamentales, a saber: el de participar en-

(1) DIARIO DE LOS DEBATES. cit., Tomo II. Pág. 832.

(2) IDEM. Pág. 263

los beneficios de las empresas, y los derechos de asociación y huelga.

El Artículo 123, tiende a una justicia social reivindicadora, el maestro Trueba Urbina nos dice que es -- Justicia Distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido-desordenadamente; solo restableciendo este orden se reivindica al pobre frente al poderoso. Tal es la esencia - de la Justicia Social. (1)

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

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

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

Debemos decir que, la Teoría Integral, continúa su lucha como la revolución que a más de 60 años solo se ha logrado en parte sus postulados .

CAPITULO III

DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

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

Para poder introducirnos en el tema motivo de esta tesis, que es la Violación al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en las renunciadas de los empleados bancarios, es necesario hablar de los motivos que fundamentan los gerentes o representantes legales de las instituciones bancarias para lograr dichas violaciones, trataremos que nuestro estudio tenga el alcance deseado para tratar de resolver los problemas planteados en los foros laborales, entre las instituciones de crédito y los empleados-bancarios.

Quando por causas, la mayor de las veces ajenas a los empleados bancarios que dan motivo al despido injustificado, no se relacionan con apego a la Ley Federal del Trabajo, ya que como en un principio decíamos que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, fué creado en nuestro concepto para ayudar más al empresario que para defender al trabajador, desde luego tenemos una forma que es el motivo o causa para lograr despedir al trabajador bancario (o debo decir empleado, ya que el reglamento de trabajo habla de empleado y no de trabajador) la ayuda que le proporciona el mismo reglamento de trabajo, además de que en nuestra Ley Federal del Trabajo, da en su artículo 47 fracción II la base que es la falta de -

probidad y honradez, el artículo 47. Dice: Son causas de rescisión de la relación de trabajo:

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, -- amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;(1)

Debemos dejar asentado que estos fundamentos no tienen la firmeza que se requiere en materia laboral para aceptar como válida el despido del trabajador, esto lo debemos de relacionar con el artículo 185 de nuestra Ley Federal del Trabajo, y principalmente con el comentario que hace el maestro y doctor en derecho Alberto Trueba Urbina.

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

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

Dice el doctor en derecho Alberto Trueba Urbina en su comentario: Esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios Ad Hoo, dará margen a que se rescinda-

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 25ª Edición, Edit., Porrúa, Pag. 40.

con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a -- partir de esta Ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no solo porque la Ley propicia la esclavitud moderna del mismo, sino por las interpretaciones a -- que dará lugar. La sindicalización de los empleados de -- confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por -- concesión patronal. (1)

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

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

HONRADEZ.— Proceder recto, propio de un hombre de -- honor y estimación. (3)

Comprendido lo que significa, probidad y honradez -- podemos afirmar que, como antes dijimos, no son elemen -- tos suficientes para que sean motivo de una rescisión de la relación de trabajo, porque además, el empleado banca -- rio antes de ser aceptado en el trabajo es sometido a -- una serie de exámenes para poder demostrar su capacidad -- para poder desarrollar su trabajo, también con el trans -- curso del tiempo el empleado bancario demuestra su honra -- des, considerando también de que es sometido a un estu -- dio completo de su vida privada para demostrar su proce -- der recto y como consecuencia su honradez.

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 25^a Edición, Edit., Porrúa, Pags, 103 y -- 104. México 1975.

(2) ENCICLOPEDIA SALVAT. Op., Cit., Pag, 2757

(3) ENCICLOPEDIA SALVAT. Op., Cit., Pag, 1744

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

También debemos decir en descargo de estas causales que, no hemos encontrado dentro de los foros laborales más de los procesos en los cuales hacen valer alguno de los elementos antes señalados.

Consideramos que tenemos que dejar mejor explicados los dos elementos que señala la fracción II, que son, la probidad y la honradez y nos hacemos la siguiente pregunta ¿Habrá demostrado un empleado bancario que ha trabajado durante diez o más años su capacidad y honradez? deberos decir que, nuestra Ley no señala un plazo para que el empleado demuestre su capacidad es decir que sea pro-

bo, además de que sea honrado, pero que consideramos que debemos aceptar de Iure que su trabajo es de manejo de dinero y documentos cobrables que en todo caso día a día demostrará su honradez, exceptuando claro si le faltara dinero constantemente cuando hiciera sus cortes de caja que en este caso son diarios, con esto demostraría su capacidad y su honradez, ¿entonces porqué hacen valer estos elementos los representantes de las instituciones -- bancarias ante los Tribunales o Juntas de Conciliación y Arbitraje, para rescindir una relación de trabajo ? vemos que no hace prueba plena ante las mismas autoridades y como consecuencia tendremos que optar por la Violación al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, es decir -- que el empleado será amenazado no solo en su persona, si no también en su familia para lograr que el empleado ban ario renuncie a sus derechos que le corresponden en -- cuanto a sus salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que derivan de los servicios presta dos, ciertos es que, el convenio o liquidación deberá -- hacerse por escrito y que contenga una relación circunstan ciada de los hechos que motivan la liquidación además de que deberá ser ratificada ante la Junta, de esto ha -- blaremos más adelante de la forma en que las institucio nes arreglan todo para violar el mencionado artículo.

También debemos decir que, el artículo 185 de nuestra Ley Federal del Trabajo, no señala que: el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se -- refiere el artículo 47 de la misma Ley, ya hemos explicado el comentario que hace el maestro Alberto Trueba Urbí

na, cuando nos dice que: dicha disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios Ad Hoc, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a partir de esta Ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no solo porque la Ley propicia la esclavitud moderna del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar. La sindicalización de los empleados de confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concesión patronal. (1)

Hemos visto que el comentario que hace el maestro - Alberto Trueba Urbina, se refiere a los empleados de confianza por lo que también debemos decir que nuestra Ley nos señala trabajadores de confianza, ¿debemos entender - que trabajador y empleado es lo mismo? consideramos que así se debe entender, pero conforme a nuestra Ley y al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares nos señalan - que el trabajador bancario se le denomina empleado bancario, también debemos señalar que en el año de 1972, se trató de que los empleados bancarios se pudieran sindicalizar, pero de todos es sabido que la poderosa banca privada prefirió conceder una jornada de trabajo de 40 horas semanales que al fin no se cumplen ya que son más - las horas que se laboran, que conceder la asociación sindical ya que sería en perjuicio de la banca privada más-

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 25^a Edición, Edit., Porrúa, Pags., 103 y-104. México 1975.

que un beneficio, abogando una vez más mediante el cohecho los legítimos derechos de la clase trabajadora.

Pero debemos de continuar hablando de lo que debemos de considerar como un motivo razonable de la pérdida de la confianza, aquí tenemos que nuestra propia Ley, está otorgando un medio ilícito al patrón para que éste pueda acusar impunemente al empleado bancario, ya que tenemos que decir que el motivo razonable para aceptar como pérdida de la confianza puede ser cualquier error que pudiera cometer el empleado bancario, aún cuando no sea imputable en una forma directa dicho error, trataremos de ser más explícitos en nuestro concepto; Cuando el empleado bancario es acusado de pérdida de confianza por mal manejo de documentos o de dinero por haber hecho alguna entrega de los mismos, aún cuando al empleado bancario que hizo dicha entrega solo le corresponda hacer una revisión en la que conste que se entrega la cantidad debida o bien que en los documentos se encuentren correctamente asentados fecha y nombre del cuenta-habiente, así como la cantidad abonada a su cuenta, tenemos que en una forma constante y regular es a este empleado al que se le acusa del mal manejo, cuando en realidad se tiene que hacer una serie de estudios que pasarán por diversos departamentos dentro de la misma institución, y que por negligencia error u omisión y en el mayor de los casos por aceptación de los funcionarios se aceptan o bien se pasan por alto los errores u omisiones sin que se le informe al empleado que deberá hacer dicho pago o entrega de documentos o bien que tenga que hacer algún cargo a la cuenta del cuenta-habiente, los motivos por los cuales se aceptan así los documentos o dinero, por ejemplo, cu-

ando se acepta liberar algún cheque sabiendo que el cuenta-habiente se encuentra sobregirado, tenemos que decir que esta situación es aceptada diariamente y que bajo la promesa de que se hará un depósito inmediato, que se hace ante el gerente, o subgerente, o contador, o contra-ller, o bien ante otro alto funcionario, se acepta que se libere el cheque, aún sabiendo que se carece de fondos suficientes.

¿Pero que sucede cuando una vez hecho el pago, el cuenta-habiente no hace el depósito de dinero prometido? encontramos que inmediatamente es amenazado el empleado-bancario que hizo el pago de que se le hará un descuento de su salario si no logrará que el cuenta-habiente deposite en su cuenta de inmediato la cantidad que le fué pagada, hemos llegado a encontrar una gran cantidad de empleados bancarios que se encuentran en esta situación, además debemos señalar que la institución de crédito les informa a los cuenta-habientes mediante una carta la situación de su abono, además del sobregiro le hacen un cargo adicional que no excede de cincuenta pesos por cada uno de los cheques que hayan sido pagados en sobregiro, además de que aún cuando el empleado diga que el pago lo hizo con autorización de alguno de sus jefes inmediatos ya que se tiene una firma que autoriza, no es aceptado en el departamento jurídico, y cuando el empleado se opone a que se le haga el mencionado descuento en caso de que el cuenta-habiente no haya hecho el depósito prometido es amenazado de que será acusado ante las autoridades competentes de algún delito relacionado con el manejo de dinero en caso de que persista en su negativa, buscando sacar provecho de esta situación para violar el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, ya que le dan a elegir

al empleado, la acusación ante las autoridades o bien su renuncia "voluntaria" en la cual se encuentran ya relacionados y circunstanciados los motivos de la renuncia, - que desde luego serán expresados a la manera de los representantes de la institución bancaria.

Como podemos darnos cuenta, la situación del empleado bancario es precaria, y recordando el comentario que hace el maestro Alberto Trueba Urbina del artículo 185 - de nuestra Ley, de que el empleado es un esclavo moderno nos damos cuenta de que, en ningún lado se puede encontrar tal explotación del ser humano, además de que se encuentra sujeto a tal riguroso trato, ya que el ejemplo que hemos dado es en su mayoría, el motivo que arcruyen los representantes de las instituciones de crédito en cuanto al fundamento legal de la pérdida de la confianza, y como consecuencia encontramos que este elemento no podrá hacer prueba plena en un juicio, ya que hemos visto que es un elemento subjetivo, es decir que quedará a criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, si se acepta o no la pérdida de la confianza en esta situación.

Consideramos que el fundamento legal que hacen valer los representantes de las instituciones de crédito - carecen de veracidad, ya que consideramos que la pérdida de la confianza será cuando el empleado bancario haga -- mal uso del dinero o documentos que se le dan para su manejo dentro de las horas de labores, además de que consideramos que el beneficio tendrá que ser en su provecho, - pero el empleado no podrá hacer un depósito a su nombre con dinero de otro, ni podrá sacarlo porque el empleado tiene que entregar diariamente antes de poder salir de -

su trabajo un corte de caja, o sea una relación de su --
trabajo, sin que pueda existir algún faltante de dinero-
o de documentos.

b).- AMENAZAS FISICAS Y MORALES EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS.

Cuando en nuestro inciso anterior, hacíamos mención de que los gerentes o representantes legales de las instituciones de crédito hacen uso de las AMENAZAS FISICAS y MORALES para que el empleado bancario sea despedido injustificadamente, cuando este hace un pavo o bién un cargo a una cuenta en la que se ha cometido un error no imputable al empleado que ha hecho el pago.

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

cheque o cheques que ya han sido librados.

Encontramos que más tarde el empleado bancario que hizo el pago de los cheques o bien de un cheque si no se hizo el depósito prometido, se le notificará mediante -- una carta además de que es el propio empleado bancario -- quién es obligado a que se presente ante la persona a pe dirle que haga el depósito, ya que además de que tiene -- un cargo no mayor de \$ 100.00 por haber librado cheques cuando se carece de fondos suficientes se le indica que -- la institución procederá en su contra, la mayor de las -- veces el cuenta-habiente cumple lo prometido, es decir -- que hace el depósito de dinero o bien de documentos que -- amparan o protegen la libración de el cheque, pero que -- sucede cuando el cuenta-habiente no cumple lo que prometió y cuando ya se le ha notificado mediante carta y en -- la mayor de las veces cuando ha sido el empleado perso -- nalmente a pedirle que haga el depósito prometido.

Tenemos que decir que al empleado bancario se le da a escoger entre estas situaciones, primero.-- que el em -- pleado tenga que pagar ese pago que hizo, que desde lue -- go será en abonos fáciles hasta cubrir la cantidad que -- hubiera sido pagada, además para que no cuente en su ex -- pediente se le hará la anotación de que entra a pagar la cantidad que haya perdido como riesgo de caja.

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

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

Artículo 8^o Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares deberán formar y hacer del conocimiento de su personal, los escalafones respectivos en que éste quede calificado por actividades, categorías y antigüedad.

La Secretaría de Hacienda resolverá cualquier inconformidad relativa a estos escalafones, a través de la Comisión Nacional Bancaria. (1)

Dentro de este artículo podemos encontrar que nunca hacen del conocimiento del empleado los escalafones respectivos, ni mucho menos como se encuentra calificado por actividades, categorías y nunca le dirán algo acerca de su antigüedad, ya que al celebrar el contrato individual de trabajo al empleado solo se le señala donde debe de prestar sus servicios, su hora de entrada y ante qué persona inmediata superior se debe de presentar para que

(1) MUÑOZ URBINA ALBERTO, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Edit., Porrúa, 25^a Edición, Pág. 535

le designe el puesto sin mencionar la actividad, categoría, ni señalarle como deberá empezar a contar su antigüedad dentro de su trabajo.

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

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

Pero debemos de continuar con los siguientes artículos que señala el reglamento de trabajo de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, en los cuales se verá como se favorece más a las instituciones que al empleado bancario.

Artículo 9^o. Los puestos que queden vacantes en las instituciones y organizaciones auxiliares, serán ocupados por empleados de la categoría inmediata inferior, siempre que reúnan los requisitos necesarios para el de-

sempañó del puesto. Si hubiere varios, será designado el más capaz; en igualdad de capacidades será designado el más antiguo, y en igualdad de capacidades y antigüedad, la designación se hará por sorteo. (1)

Artículo 9^o bis. En los reglamentos interiores de trabajo se establecerán criterios objetivos que permitan calificar la capacidad y dedicación de los empleados, a fin de hacer efectivos los derechos escalafonarios, sin perjuicio de la antigüedad, en los términos del artículo anterior.

Independientemente de los derechos escalafonarios, las instituciones y organizaciones establecerán en sus reglamentos interiores de trabajo, un sistema de retribución adicional a los sueldos que fijen los tabuladores para compensar la antigüedad de los trabajadores, el cual deberá aprobar la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. (2)

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

-
- (1) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Edit., Porrúa, 25^a Edición, Pags. 535-536.
(2) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Edit., Porrúa, 25^a Edición. Pag. 536.

pectivo descuento a que ha de someterse el empleado bancario para saldar el adeudo.

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

Cuando el empleado lleva hacer alguna petición para que sea tomado en cuenta para poder ascender cuando haya alguna vacante en un puesto inmediato superior, si esta en la lista negra jamás será considerado para ascender --- ya que también le aplican el artículo 9^o bis. en el que se discute su dedicación al trabajo, debemos dejar asentado lo que se considera como dedicación, tenemos que decir que la dedicación al trabajo se le considera cuando el empleado bancario tiene que trabajar horas extras sin reclamarlas, cuando el empleado hace algún pago indebido aún sin ser directamente responsable y se le hace la notificación de que se le hará un descuento sobre su salario hasta cubrir la cantidad faltante y desde luego la acepta sin discusión alguna, cuando también el empleado --- se le designa algún trabajo que no corresponda a su departamento por el hecho de que el empleado haya estado --- con anterioridad en ese puesto, si acepta este tipo de --- situaciones además de las que se relacionan con la amistad y compadrazgos tendrá asegurado el ascenso a un pu

to inmediato superior, sin considerar desde luego la capacidad y antigüedad, ya que según el mencionado artículo se habla de calificar su capacidad y dedicación al -- trabajo que desempeñan los empleados, que se establecen con criterios objetivos que permitan calificar dos elementos que se consideran esenciales que son : capacidad y dedicación.

Ahora bien, nosotros nos hacemos la siguiente pregunta; ¿ Cuales son los criterios objetivos que señala el reglamento de trabajo en su artículo 9^o bis. y quiénes o quienes son las personas que van a establecer dichos criterios ?

Tenemos que decir que, dentro de las instituciones de crédito no tiene una justa aplicación este artículo -- ya que, el movimiento tabulatorio lo ejecuta el -- **contralor** previa consulta o consejo del gerente encargado de la sucursal o bien de la casa matriz donde preste sus -- servicios el empleado bancario de la institución de crédito, y que como antes dejamos asentado, la capacidad y dedicación la toman en cuenta cuando el empleado se encuentra sometido a sus caprichos y no los crea ningún -- problema en cuanto se cometan injusticias en su persona, no importando que el empleado haya demostrado capacidad -- en el puesto que desempeña.

Así encontramos que, se encuentran gran cantidad de empleados bancarios que a pesar de haber prestado sus -- servicios dentro de una institución bancaria durante varios años, estos no han sido ascendidos a puestos inmediatos superiores aún cuando hayan demostrado una dedicación y una capacidad plenamente comprobada, porque han -- tenido problemas con sus jefes inmediatos superiores y --

se han visto privados de sus derechos tanto escalafona - rios como también de los beneficios que les otorga el re - glamento de trabajo, ya que los mencionados artículos se lo han servido para perjudicarlo.

Tenemos que volver hacer mención que al iniciar es - te inciso dijimos que, el empleado es amenazado tanto fi - sica, como moralmente, ahora nos corresponde señalar o - tro tipo de amenaza y que desgraciadamente es la que ma - yormente ejercen los representantes de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, este tipo de ame - naza es la acusación ante las autoridades competentes -- que hacen los mencionados representantes de los supues - tos delitos de ROBO, FRAUDE, o ABUSO DE CONFIANZA.

Explicaremos como los representantes de las institu - ciones de crédito y organizaciones auxiliares, pueden ac - cusar a sus empleados cuando éstos no aceptan que se les hagan descuentos sobre sus salarios para que cubran la - cantidad que ha sido pagada a algún cuenta-habiente equi - vocadamente, aún cuando no sea directamente el responsa - ble de haber hecho dicho pago.

Inicialmente, el empleado es llevado a un departa - mento que tienen toda institución de crédito, que se le - llama de investigación o bien, departamento jurídico, en el cual se le hace un interrogatorio para saber si acep - ta el descuento, o bien, si se le va a acusar ante las - autoridades competentes.

Cuando ya se le ha explicado al empleado bancario - la triste situación en que se encuentra y que de no acep - tar cubrir la cantidad que fué pagada será acusado for - malmente ante las autoridades de cualquiera de los deli - tos antes mencionados, en cambio de acentar parar la can -

tividad que esté perdiendo la institución bancaria no habrá ninguna represalia en su contra.

Desde luego tenemos que decir que, nada de lo que se le promete al empleado bancario se le cumple en cuanto a que no se tomarán represalias en su contra, ya que hemos visto como gran cantidad de empleados bancarios -- nunca ascienden a los puestos inmediatos superiores, pero si en cambio, ascienden empleados de reciente ingreso a la institución sin que tenga antigüedad, dedicación al trabajo, ni haya demostrado su capacidad para el mismo.

También debemos decir que, cuando el empleado bancario no acepta las condiciones que le son impuestas por los representantes jurídicos de la institución, en cuanto al pago que deba hacer para reponer la cantidad que -- fué pagada indebidamente, éste es acusado de alguno de los delitos que ya dejamos anotados ante las autoridades que desde luego hemos visto como le dan cabida a una acusación sin que existan elementos suficientes para consignar al empleado bancario, pero la razón de esto es que, la institución busca tener elementos suficientes para poder rescindir el contrato de trabajo al empleado bancario o bien, para tener elementos suficientes para poder pedirle al empleado su renuncia voluntaria en la cual -- puedan hacer una liquidación en la que se violarán los derechos que la Ley Federal del Trabajo, le otorga al empleado bancario.

También debemos decir que, el empleado bancario la mayor de las veces no puede iniciar un juicio laboral -- por falta de recursos, y que cuando lo inicia no puede seguir el proceso laboral hasta que se dicte el laudo -- del mismo, ya que las instituciones de crédito hacen to-

da clase de maniobras ilegales o legales para que los juicios seguidos en su contra por los empleados bancarios no prosperen, también tenemos que decir que, los representantes legales de las instituciones de crédito aprovechan la gran cantidad de representantes de la Ley en los Tribunales Laborales que son venales para otorgar grandes cantidades de dinero y estos aceptan detener los juicios en contra de la institución demandada, el tiempo que se les indique.

También tenemos que aceptar la realidad de las acusaciones que ejercen las instituciones de crédito en contra de los empleados bancarios en la vía penal, hemos podido constatar personalmente la gran cantidad de empleados bancarios que se encuentran detenidos en la cárcel preventiva de la ciudad acusados injustamente de un supuesto delito de fraude, robo, abuso de confianza, etc.,.

Ahora, tenemos que señalar la forma en que los representantes legales de las instituciones de crédito hacen las mencionadas acusaciones, debemos de señalar que empiezan con hacer una denuncia ante una autoridad que ha sido creada inconstitucionalmente y que además, es una policía que se ha distinguido por el soborno, para poder lograr la detención del empleado bancario y así de esta manera poder presionarlo para aceptar su renuncia voluntaria o bien, una acusación por alguno o varios delitos que ya se mencionaron.

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

Habiamos dicho en nuestro inciso anterior que, en este capitulo hablaremos más ampliamente acerca de las consecuencias que traen aparejadas las amenazas y las -- ofensas que sufre el empleado bancario, así como la si- tuación en que se encuentra para poder realizar su traba- jo él mismo, y que sufre sin que le pueda poner un palia- tivo a esta explotación, debido a la venalidad existente de nuestras autoridades que se encuentran no solo en ma- teria laboral, sino en todo tipo de materia de derecho, -- ya que encontramos este tipo de autoridades dentro de -- los juzgados civiles, juzgados penales, juzgados adminis- trativos, etc.,.

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

Así encontramos que, cuando por algún motivo ya seña- lado en nuestro inciso anterior el empleado bancario es -- obligado a renunciar flagrantemente, se viola el artícu- lo 33 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice lo si- guiente:

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

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

Todo convenio o liquidación, para ser válido, debe-
rá hacerse por escrito y contener una relación circuns-
tanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos
comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Con-
ciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no
contenga renuncia de los derechos de los trabajadores." (1).

Debemos decir que el maestro y doctor en derecho Al-
berto Trueba Urbina, hace un comentario a éste artículo-
y nos dice lo siguiente: "El derecho mexicano del trabajo
desgraciadamente no reglamenta las nulidades. Toda renun-
cia a cualquier derecho establecido en las leyes de pro-
tección y auxilio de los trabajadores es nula y la nulidad
es de pleno derecho. No debe reclamarse, pero esta-
tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los tri-
bunales 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 ori-
ginaron el convenio, ser ratificados ante la Junta de --
Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta. La mani-
festación del trabajador de dar por terminado su contra-
to de trabajo (renuncia) no requiere para su valides de

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo
Reformada, 25^a Edición, Edit. Porrúa., Paz, 33.

la aprobación o intervención de los tribunales de trabajo. La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital." (1)

Ahora bien, tenemos que en nuestros tribunales diariamente se celebran liquidaciones a los empleados bancarios, en los que solamente se encuentra especificado la cantidad que recibe como pago total por concepto de su renuncia "voluntaria" y en la que además piden los representantes legales de las instituciones de crédito que el empleado bancario no podrá ejercer ningún derecho o acción en contra de la institución por concepto de algún despido injustificado.

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

Tenemos que decir que, las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares buscan por medio de las amenazas tanto a su persona, como a la de sus familiares de el empleado bancario que este renuncie, en ésta forma -- los representantes legales de las instituciones de crédito hacen un convenio a su provecho, es decir, hacen un convenio en el cual ya se le hace un descuento sobre la cantidad que la institución haya perdido por haberse he-

(1) TRUEBE URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág., 33

cho un pago indebido por algún error aún no imputable al empleado que renuncia "voluntariamente".

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

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

Después de que se le hace una notificación al empleado bancario de que se ha hecho algún pago indebido y -- que se considera que él ha sido el responsable en cuanto al pago hecho, es citado a una oficina o departamento -- que toda institución de crédito tiene con el nombre de departamento jurídico, en el cual se encuentran personas que se dicen representantes legales y que son los que -- han llevado a cabo la investigación relativa al pago indebido, empezando por tratar de convencer al empleado -- bancario para que acepte se le haga un descuento de su salario hasta cubrir la cantidad que haya sido pagada in debidamente, claro que con la firme promesa de que el asunto no trascenderá más allá de la oficina y que se le reintegrará a sus labores para que no haya un mal concepto de su persona.

¿ Pero que sucede cuando el empleado no acepta que-

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

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

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

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

Vemos que el escrito correspondiente es presentado--

en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la que - aprobará siempre los mencionados escritos de convenios ó liquidaciones, porque se supone que no contienen renun - cias de los derechos de los trabajadores.

Tenemos que señalar que, cuando le hacen el pago de la indemnización correspondiente al empleado bancario ya se le ha descontado la cantidad que fué pagada indebidamente, por lo que solo le dan una irrisoria cantidad como indemnización o bien como pago por su renuncia "volun - taria" que hizo el empleado bancario, así al aceptar su - renuncia voluntaria también renuncia a sus derechos ad - quiridos por los años de servicio prestados a la institu - ción bancaria.

También debemos decir que, el empleado bancario es - el trabajador que además de estar desprotegido por la Le - gislación Laboral, esta también desprotegido del poder - económico que tienen las instituciones de crédito dentro de los mismos Foros Laborales, ya que vemos como día con día como los mismos representantes legales de las insti - tuciones de crédito y organizaciones auxiliares otorgan - grandes cantidades de dinero para evitar que los juicios iniciados en contra de los bancos sean llevados con los - términos legales que señala la propia Ley, y así encon - tramos que los expedientes se encuentran archivados por - largos años hasta lograr que el empleado bancario que ha - ya iniciado un juicio en contra de algún banco cese en - su demanda o bien que por falta de recursos económicos - deje de proceder en contra de la institución bancaria.

Ahora bien, tenemos que señalar que el maestro y -- doctor en derecho Alberto Trueba Urbina, ya nos señala - en su comentario sobre el artículo 33 de la Ley Federal -

del Trabajo, como debe ser la renuncia voluntaria del -- trabajador cuando nos dice que: La manifestación del tra-- bajador de dar por terminado su contrato de trabajo (re-- nuncia) no requiere para su validez de la aprobación o -- intervención de los tribunales de trabajo. La renuncia -- del trabajador debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella dizi -- tal. (1)

Ahora bien, nosotros no podemos aceptar como válido el convenio o liquidación que hace la institución de cré-- dito al empleado bancario, aún cuando éste haya firmado-- si la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no hace-- una investigación profunda para saber si en realidad el-- empleado renuncia voluntariamente, o bien, se le esta o-- bligando a renunciar, debemos decir que se le hace apare-- cer como una renuncia voluntaria, si esto sucede en esta forma y si el empleado bancario renuncia a alguna de las prestaciones que tiene derecho como pueden ser los sala-- rios devengados, las indemnizaciones o demás prestacio -- nes que deriven de los servicios prestados, aún cuando -- la liquidación se haya ante los representantes de la Jun-- ta Federal de Conciliación y Arbitraje, no tendrá vali -- dez alguna ya que será nula la mencionada liquidación -- porque el trabajador está renunciando a sus derechos.

Acercas de las nulidades el maestro y doctro en dere-- cho Alberto Trueba Urbina, nos señala lo siguiente en su comentario que hace del artículo 33 de la Ley Federal -- del Trabajo. El derecho mexicano del trabajo desgraciada-- mente no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cual--

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Par, 33

quier derecho establecido en las leyes de protección y - auxilio de los trabajadores es nula y la nulidad es de - pleno derecho. No debe reclamarse, pero esta tesis posi- blemente sea objeto de discusión ante los tribunales y - corresponderá a la Suprema Corte de Justicia o a los Tri- bunales Colegiados decir la última palabra al respecto.

(1)

Tenemos que decir que las liquidaciones o convenios que se llevan a cabo dentro de la Junta Federal de Conci- liación y Arbitraje, sirven para darle solemnidad y segu- ridad a la institución de crédito, ya que al hacer la li- quidación correspondiente solo es ratificada ante la mis- ma Junta que en forma regular siempre aprueba la liquida- ción o convenio que se celebre ante la misma, siempre -- que no contenga renuncia de los derechos de los trabaja- dores, pero el artículo no señala que la Junta Federal - de Conciliación y Arbitraje, mediante sus representantes tengan que hacer una investigación para saber si existe- renuncia a algún derecho, tenemos que señalar que en for- ma constante hay renuncia de derechos de los trabajado- res y sin embargo se acepta la liquidación o convenio - aún cuando se llenan los requisitos que la misma señala- y que son, hacer por escrito y contener una relación cir- cunstanciada de los hechos que motivan la renuncia, aún- cuando estos siempre son falseados y siempre llevan una- ventaja o beneficio para el patrón o institución de cré- dito y un perjuicio para el trabajador o empleado banca- rio, porque siempre se le estará liquidando al empleado-

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág. 33

cantidades de dinero que no corresponden a sus derechos-adquiridos.

Si la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se abocara en forma correcta para aceptar o negar la liquidación o convenio que le fuera presentado por el representante legal de la institución de crédito, tendría que negar la mayor de las veces la liquidación que se le hace al empleado bancario, ya que la mayor de las veces sabe que este se encuentra amenazado para que acepte la mencionada liquidación, aún sabiendo que no se le está pagando correctamente y que es en perjuicio del mismo.

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

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

Así tenemos que decir, que el empleo a sido frustrado en cuanto a la legalidad de un juicio ya que no se cumplió con lo señalado en nuestra Ley.

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

La mayor de las veces los representantes legales de las instituciones bancarias presentan la renuncia "voluntaria" que se le hace al empleado bancario en la cual se asienta lo siguiente; Juan "N" por así convenir a mis intereses presenté mi renuncia voluntaria, aceptando la cantidad de dinero que la institución bancaria me entregue como pago total de mi salario devengado, indemnización correspondiente, renunciando a cualquier derecho que pueda reservarme en contra de la institución bancaria.

Así es presentado el empleado bancario ante el secretario de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que ratifique su renuncia voluntaria, sin que se le preste ningún asesoramiento legal como corresponde y como consecuencia se le deja en estado de indefensión, ya que no se le pregunta si es su voluntad renunciar a su empleo y si es cierto que renuncia a cualquier derecho --

que pueda reservarse en contra de la institución bancaria, y solo se le da un trámite burocrático a la mencionada liquidación dando por concluido el acto.

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

También debemos señalar lo siguiente: que cuando -- surge algún problema laboral entre el empleado bancario y la institución bancaria, se le señala que para resolver esta situación debe recurrir conforme lo señala el -- reglamento de trabajo de las instituciones de crédito y -- organizaciones auxiliares, ante la comisión nacional bancaria y de seguros.

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

CAPITULO IV

BREVES COMENTARIOS SOBRE EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

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

Al haber realizado nuestro estudio sobre los gran - des problemas que tienen los empleados bancarios en cuan - to a su situación jurídica en materia laboral, nos hemos dado cuenta de que el Reglamento de Trabajo de los Em -- pleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, ha sido creado en nuestro concepto, para fa - vorecer más a las instituciones de crédito y organizacio - nes auxiliares, que para defender los derechos de los em - pleados encontrando que no tenemos la premisa de derecho en cuanto a que en materia laboral se deberá legislar pa - ra defender los derechos de los trabajadores anteponién - dose a los intereses patronales.

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

En el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en - contramos que el Capítulo VIII nos señala el Procedimien - to Administrativo de Conciliación.

Artículo 37. Cualquier problema que surja entre una institución y alguno 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. Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obligados a proporcionar a dicha Comisión los informes relativos. (1)

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

En todos los casos la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros procederá, supliendo la deficiencia en la queja, en caso necesario, en beneficio de los empleados.(2)

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

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Edit. Porrúa 25^a Edición, Pág. 555

(2) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág. 555.

roles por parte de las instituciones y organizaciones.

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

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

Dentro del artículo 37, tenemos que señalar no una sino varias violaciones constitucionales y que son las siguientes; Nos señala dicho artículo que, cualquier problema que surja entre una institución y alguno de los miembros de su personal, por cualquier motivo que se relacione con el trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria.

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

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Cp., Cit., Page., 555 y 556.

POR CONDUCTO DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA.

Al señalar la fracción de este artículo queda demostrado que hay una violación constitucional, al ser enve-
tida con carácter de tribunal contencioso en materia la-
boral una Secretaría de Estado.

Ahora bién, al señalar lo anterior también se debe-
indicar la siguiente violación constitucional y que com-
prende lo relacionado con la creación o investidura que
se hace a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y
que conforme al Artículo 14 Constitucional nos señala lo
siguiente: A ninguna Ley se le dará efecto retroactivo -
en perjuicio de persona alguna.

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

En los juicios del orden civil, la sentencia defini-
tiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpreta-
ción jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en
los principios generales del derecho. (1)

Así tenemos que señalar que el empleado bancario se
encuentra en estado de indefensión en cuanto a los pro-
blemas laborales que se planteen dentro de las institu-
ciones de crédito y organizaciones auxiliares y sus em-
pleados o trabajadores, ya que también debemos de seña -

(1) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICA -
NOS., Leyes y Códigos de México, Colección Porrúa.-
Pags, 12 y 13.

lar que a continuación dentro del mismo artículo 37 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, nos dice lo siguiente: Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán -- obligados a proporcionar a dicha Comisión los informes -- relativos.

Aquí podemos señalar que nuestro estudio versa sobre el despido injustificado ya que nuestra tesis le hemos puesto el título siguiente Violaciones al Artículo -- 33 de la Ley Federal del Trabajo, en las Renuncias de -- los Empleados Bancarios, y que es una de las formas para hacer que el empleado renuncie a su trabajo en forma "voluntaria" y por lo tanto explicaremos más ampliamente la forma en que al empleado se le obliga a renunciar.

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

responsable que estos se respeten.

Todavía tenemos que señalar que en el artículo 39-- del mismo reglamento de trabajo, señala que a efecto de que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros pueda cumplir adecuadamente con la obligación que le impone el artículo anterior, contará con un grupo permanente de inspectores dedicados exclusivamente a velar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las instituciones y organizaciones.

Ya hemos señalado que el reglamento de trabajo de los empleados bancarios fué creado para favorecer más a las instituciones de crédito, que a los propios empleados bancarios, pues hemos hecho nuestro estudio sobre la problemática que tienen los mismos ante el patrón y hemos encontrado, que no tienen ninguna defensa legal ante el mismo ya que debemos dejar anotado lo siguiente: no encontramos que las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares cumplan en lo más mínimo lo ordenado por el reglamento, es más también encontramos que las deficiencias que tiene la Comisión Nacional bancaria y de Seguros hacen que no se cumpla lo señala por el reglamento de trabajo, en nada de lo ya establecido, debemos decir, de lo señalado por la Ley.

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

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

Desde luego debemos señalar la mala fé con que proceden los inspectores o personas encargadas de realizar las investigaciones de las quejas de los empleados que -- recurren a la Comisión, se le señala al empleado que pue de regresar a su puesto a seguir prestando sus servicios mientras que ellos realizan la investigación, ahora bién como puede regresar a seguir laborando un empleado que -- ya ha sido despedido mediante la amenaza y ocultando esto con la renuncia "voluntaria" que hace el empleado a -- su trabajo, tenemos que decir que es obvio que el emplea do no podrá integrarse nuevamente a sus labores, ya que se le negará la entrada a su trabajo, también debemos de señalar que el empleado no es acompañado por algún ins -- pector que se supone debe haber ya que así lo señala el -- reglamento de trabajo, quién podrá dar cuenta si al em --

pleado se le niega o nó la entrada para poder continuar prestando sus servicios.

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

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

Nos hemos hecho la pregunta anterior ya que el artículo 38 del reglamento nos dice lo siguiente: La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros deberá tutelar los derechos laborales de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y, en consecuencia, será responsable de vigilar que estos se respeten.

Para tal efecto tendrá en todo tiempo las facultades necesarias para investigar a las instituciones en que acuéllos se encuentren prestando sus servicios, proveyendo lo necesario para la debida y cabal aplicación del presente reglamento y demás disposiciones protectoras de los empleados. Con ese objeto, podrá tomar las medidas conducentes a fin de evitar o corregir las violaciones que se cometan a dichos cuerpos locales, a través de investigaciones directas que realice con ese propósito.

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

(1).

Ahora bién, debemos aceptar que en ningún momento - éste artículo tiene una aplicación justa ni siquiera en su interpretación literaria, ya que tenemos que señalar que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros no tutela los derechos de los empleados Bancarios y como consecuencia no vivila que estos se respeten, al señalar esto debemos decir cuales son las bases que tenemos e indicar las de inmediato; hemos dicho que cuando un empleado bancario recurre ante la Comisión Nacional Bancaria para que se le defienda en contra de la institución de crédito que comete una violación laboral al pretender hacer aparecer ante la Ley que un empleado renuncia en forma "voluntaria" cuando en realidad se trata de un despido injustificado, en la cual también se ocultan los malos manejos que realizan los representantes de las instituciones de crédito, para que el empleado también renuncie

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pag, 555.

a sus salarios devengados, de las indemnizaciones y de más prestaciones que deriven de los servicios prestados, aún cuando la Comisión Nacional Bancaria, sabe los atropellos que se comete con la clase trabajadora de las instituciones de crédito no ejerce las facultades de las -- cuales ha sido investida para poder tutelar los derechos de los empleados, ya que jamás realiza una investigación a una institución de crédito que ha sido acusada por algún empleado bancario en la que prestaba sus servicios y que ha sido despedido en una forma irregular.

Tampoco la Comisión Nacional Bancaria, toma las medidas conducentes para evitar o corregir las violaciones que se cometan a dichos cuerpos legales, ya que no realiza ninguna investigación directa con ese propósito, cuando señalamos esto debemos decir que tenemos bases seguras para poder afirmar que la Comisión Nacional Bancaria nunca procede en contra de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares que le dieston vida, ya que más adelante señalaremos cual es la sanción que se le debe aplicar a una institución de crédito cuando ha cometido una violación laboral.

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

Por lo que consideramos que en ningún momento se aplica dicho artículo, y por lo tanto las consecuencias -- y perjuicios serán siempre en contra del empleado bancario, pues debemos de considerar que dicha Comisión fué -- creada por nuestros legisladores para beneficiar a la -- clase poderosa y no a la clase trabajadora, además debemos admitir que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, se encuentra representada por personas que el go -- bierno pone para representarlo, además para defender los intereses de los trabajadores y, como consecuencia nunca defenderán los derechos de los empleados bancarios.

Habíamos dicho en la página anterior que más adelante señalaríamos nuestra afirmación en cuanto a que la -- Comisión Nacional Bancaria, nunca ayudará al empleado -- bancario en la queja que este ponga por violaciones labo -- rales que se cometan en su contra, porque nunca ha sido sancionada una institución de crédito por haberselo comprobado la violación de la cual ha sido acusada como lo -- señala el artículo siguiente:

Artículo 42. Sin perjuicio de las resoluciones adoptadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo con los artículos anteriores, ésta procederá a -- comunicar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las violaciones que se cometan en las relaciones laborales entre instituciones de crédito y organizaciones auxi -- liares 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. (1)

Como ya hemos dicho al señalar el artículo 42, del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, nunca hemos sabido que alguna institución de crédito u organización haya sido sancionada como lo señala el mencionado artículo, por las violaciones tan constantes que se cometen en contra de los empleados bancarios en las relaciones laborales que tienen éstos con las instituciones de crédito-- además, debemos de señalar también que, las sanciones -- que se le aplican a la institución de crédito u organización auxiliar que cometa una violación laboral en contra de alguno de sus empleados, se debe de considerar que repercute en el capital social y que por lo tanto es una gran cantidad de dinero con lo que puede ser multada dicha institución que haya cometido la violación laboral -- ya que el artículo que comentamos no señala una cantidad determinada, sino un tanto por ciento del capital pagado y, aún más, puede ser revocada la concesión otorgada, -- por lo que consideramos que éste artículo podría servir-

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág. 557.

como freno para evitar tanta violación laboral en contra de los empleados y sobre todo que no se realizaran en -- forma tan constante.

Desgraciadamente, éste artículo ha sido constante -- mente violado y ha dado motivo para que los representantes de las instituciones hayan encontrado en los repre -- sentantes de la Comisión Nacional Bancaria gentes vena -- les para poder perjudicar a los empleados bancarios, va -- que hemos visto como a los mismos no se les atiende en -- forma expedita, ni honrada.

Al decir esto, nos damos cuenta que aunque el Regla -- mento de Trabajo señala que la Comisión Nacional Bancari -- a y de Seguros, contará con un grupo permanente de ins -- pectores dedicados exclusivamente a velar el cumplimien -- to de las obligaciones laborales, estos no ejecutan lo -- ordenado, porque tampoco suple la deficiencia de la que -- ja, dando motivo para que los representantes de las ins -- tituciones demandadas aprovechen a su favor los errores -- cometidos por la Comisión, de los cuales uno de los prin -- cipales es el término que fija la Ley Federal del Traba -- jo para poder demandar a la institución de crédito, en -- cuanto esta realiza un despido injustificado o bién, o -- culta la renuncia de los derechos del empleado en una re -- nuncia "voluntaria".

Consideramos que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, no cumple con lo señalado en el Reglamento de -- Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, y que para continuar con nu -- estra exposición debemos explicar el resultado de las in -- vestigaciones que realiza la misma Comisión y su resulta -- do, así como también debemos de señalar la efectividad --

o nulidad de sus laudos que dicta la Comisión.

Por lo antes dicho, consideramos haber explicado ampliamente nuestro inciso anterior relativo a la intervención de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, en los problemas laborales que se suscitan entre las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y los empleados de las mismas.

**b).- INEFECTIVIDAD DE LOS LAUDOS DICTADOS POR LA COMI --
SION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS, EN NOMBRE DE --
LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.**

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

Así encontramos que, una vez puesta la queja ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en el departamento destinado para atender las reclamaciones de los empleados en las violaciones laborales, conforme lo señala el reglamento de trabajo, en su artículo 39. A efecto de que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros pueda cumplir adecuadamente con la obligación que le impone el artículo anterior, contará con un grupo permanente de inspectores dedicados exclusivamente a velar el cumplimiento de las 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 enti

dades de la República. (1)

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

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

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pags, 555 y 556.

Para aseverar lo antes dicho debemos pasar a estudiar el siguiente artículo del mismo reglamento.

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

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

El reglamento interior de trabajo de cada institución u organización deberá contener las normas que rijan la integración y funcionamiento de dichas oficinas. (1)

En la sola redacción de este artículo nos damos cuenta que, todo lo ordenado no se cumple y que también es un artículo que se creó para beneficiar a las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y no para defender al empleado, indicaremos de inmediato el porqué -

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág. 556.

de nuestra aseveración, no es cierto que las instituciones establezcan oficinas de quejas, para atender a todas las reclamaciones que los empleados presenten, va que de bemos indicar algo que a nuestros legisladores se les ol vido y que es muy importante en cuanto al personal que pre sta un servicio y que es lo relativo a las na da gr a ta s listas negras que establecen los patrones tan pronto se enteran de que un trabajador protesta por las vi o la ci o ne s laborales que sufre.

al decir esto, estamos concientes de que se podrá de ci r lo contrario pero sabemos en forma cierta de la ex pl o ta ci ón que sufre el empleado bancario.

Por otra parte diremos que, el reclamo de tr a ba ja o de los em ple a do s de las instituciones de crédito y or ga n iz a ci o ne s auxiliares, no señala si las personas que es ta rá n en las oficinas de quejas serán personal banca ri o personal diferente al mismo, si pone personal bancario debemos pensar que será el mismo que atiende al pú b li co y por lo tanto, será personal que en un momento da do para poder obtener un beneficio a su favor evitará en to da fo r ma que la queja puesta por un empleado no sea co m u n i c a d a a la Comisión Nacional Bancaria, consideramos que qu i é n es ta rá enterado de la queja del empleado serán los alt os func ion ari os de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, donde preste sus servicios el empleado bancario.

Además dentro de nuestro estudio no fuimos entera do s de que haya habido alguna queja de algún empleado ba nc ari o en contra de la institución donde preste sus ser vi ci os, porque jamás hay informes de las oficinas que se establecen para quejas dentro de las mismas institu ci o ne s

ciones, por lo tanto no podrán informar mensual a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros de sus actividades, no hacen la remisión de copias de las quejas que han los empleados tanto por escrito, como verbalmente ya que como antes dijimos no se cumple con lo ordenado por este artículo, por lo que consideramos que este artículo es letra muerta.

Pero además el mismo artículo señala que, la actuación de estas oficinas no constituye limitación alguna al derecho de los empleados para presentar sus reclamaciones directamente ante la citada Comisión, por lo que más adelante haremos un estudio en cuanto a la resolución que da la Comisión cuando un empleado pone una queja de alguna violación laboral ante la misma.

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

Además encontramos que el reglamento interior de trabajo de cada institución u organización deberá contener las normas que rijan la integración y funcionamiento de dichas oficinas, ahora bien si ya hemos señalado que no operan correctamente estas oficinas no vemos que razón encuentren nuestros legisladores para decir que en el reglamento interior de trabajo deban contenerse las

normas que rijan la integración y funcionamiento de dichas oficinas, nuevamente encontramos que el ordenamiento favorece a las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares que a los empleados, que no encuentran un beneficio laboral, sino un perjuicio y que siempre estará sujeto a las grandes represalias que se ejercen en su contra sin encontrar un apoyo legal a su favor.

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

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

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

Artículo 40. La Comisión Nacional Bancaria, en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con las peticiones e informaciones que anorten las partes interesadas, y la investigación que por su parte realice, sustanciará los casos controvertidos dictando al efecto un laudo que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación. (1)

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

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Page, 556 y 557.

mención el maestro y doctor en derecho Alberto Trueba Urbina, que el reglamento de trabajo tuvo que haber sido creado por nuestros legisladores desde un punto de vista en el que ha sido objeto de regulación especial en el -- que el beneficio no solo ha sido de los trabajadores, -- sino también de las propias instituciones, tomando en cuenta la naturaleza especial de las labores de que se trata. (1)

Pero también es cierto que, a partir de las reformas que sufrió el mencionado reglamento de trabajo cuando se abrogó la Ley Federal del Trabajo, y como consecuencia entro en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo -- el 1^o de Mayo, en la cual fué anexado el reglamento de trabajo nuevamente, pero ahora como una Disposición Integradora y complementaria de la propia ley, dentro de dicho reglamento de trabajo se agregó un supuesto beneficio laboral que es, el derecho de asociación profesional y de huelga, mismo derecho que no podrán ejercer los empleados bancarios por razones que más adelante exponremos.

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

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pag. 532.

Hemos dicho que, no aceptamos la creación de un nuevo Tribunal de lo Contencioso, además de que va en contra de nuestra Constitución Política, ya que en su artículo 13 de la misma nos señala lo siguiente:

Artículo 13. NADIE PUEDE SER JUZGADO POR LEYES PRIVATIVAS NI POR TRIBUNALES ESPECIALES. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que le sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley. (1)

Luego entonces tenemos que, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se constituye en un nuevo tribunal que conoce de la materia laboral y quién la va a representar es la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, -- quién conocerá del procedimiento administrativo de conciliación y pondrá fin al mismo cuando ésta dicte un laudo laboral. Pero ahora nosotros nos hacemos una pregunta, -- ¿ que fuerza de validez tendrá el laudo dictado por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, y también si cabe el derecho del recurso de Apelación o bien, un juicio de Amparo, en contra del laudo dictado en la que se perjudican los derechos laborales de los empleados bancarios ?

Tenemos que contestar que, desgraciadamente no existe el recurso de Apelación ni de Amparo, y si en cambio tenemos que indicar que la queja del empleado ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, solo da motivo para que el mismo pierda el legítimo derecho que puede ejercer ante los tribunales constitucionalmente creados -

(1) CONSTITUCION POLITICA., Leyes y Códigos de México, - Editorial Porrúa., Pag. 12.

Ahora bién, hemos visto como se encuentran enormes lagunas legales tanto de fondo como de forma ya que al no señalarle a la Comisión Nacional Bancaria, un término para que ésta pueda substanciar las casos controvertidos perjudica al empleado aún cuando en el artículo 41 del reglamento señala lo siguiente:

Artículo 41. En caso de inconformidad de las partes con el laudo dictado, quedan a salvo sus derechos para llevar la cuestión ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilará en forma ordinaria y mediante el procedimiento relativo, en el que deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista. (1)

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

Cuando decimos que hacen valer los representantes -

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág. 557.

en defensa de sus derechos.

Analizaremos más detalladamente el artículo 40 del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, y así encontramos lo siguiente: Nos señala que la Comisión Nacional Bancaria, en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con las peticiones e informaciones que aporten las partes interesadas, y la investigación que por su parte realice, sustanciará los casos controvertidos - dictando al efecto un laudo que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación.

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

Habíamos dicho también que si la Comisión Nacional Bancaria, espera informes de las oficinas que exprofesotendrán las instituciones de crédito para que los empleados hagan o presenten sus quejas por infracciones a sus derechos, suponiendo que éstas oficinas existan dentro de cada institución de crédito se les obliga a informar mensualmente a la Comisión Nacional Bancaria, de todas y cada una de las quejas que presenten ante ésta los empleados bancarios.

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

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

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

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

Antes hemos dicho cuanto tiempo tarda la Comisión para rendir sus laudos y también hemos dicho que sus laudos carecen de fuerza coercitiva, ya que si la parte --

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

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

**c).- SOLUCION QUE SEÑALA EL ARTICULO 41 DEL REGLAMENTO -
DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE
CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.**

Hemos dicho que, el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, es inoperante y caduco además de perjudicial para el empleado bancario, en el cual no se siguen los principios sociales de beneficiar al trabajador en cuanto a su defensa en sus derechos laborales, y cuando decimos esto es por lo siguiente:

Hemos visto en nuestro inciso anterior que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, no cumple con ninguno de los artículos del mencionado reglamento de trabajo cuando un empleado bancario ha puesto una queja ante la misma por existir violaciones laborales en contra del mismo, también hemos señalado que, al no cumplir por lo ordenado por el reglamento de trabajo en cuanto al personal que debe tener a sus disposición para realizar las 4 investigaciones correspondientes, se ha creado una laguna legal ya que la Comisión, solo dicta sus laudos sin conocimiento de causa y en perjuicio de la clase trabajadora.

Quando decimos que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, dicta sus laudos en contra de la clase trabajadora es por lo siguiente; hemos visto como se le deja al empleado bancario en estado de indefensión ante el patrón mediante las maniobras venales que realiza ante la misma Comisión, por las siguientes causas.

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

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

Ahora bien, que recurso le queda al empleado bancario cuando la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, a dictado un laudo en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en contra del empleado bancario es decir, que la Comisión acepta que el empleado ha sido despedido justificadamente, o bien, que este ha sido liquidado correctamente en cuanto a su renuncia "voluntaria" o también que el motivo de alguna acusación por parte del representante legal de la institución en cuanto a un su-

puesto delito penal ante las autoridades correspondientes, los delitos de que puede ser acusado el empleado bancario son: Robo, Fraude, o bien, el delito de Abuso de Confianza, que como ya hemos explicado en nuestro estudio han sido la causa de la rescisión de contrato individual de trabajo.

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

Artículo 41. En caso de inconformidad de las partes con el laudo dictado, quedan a salvo sus derechos para llevar la cuestión ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilará en forma ordinaria y mediante el procedimiento relativo, en el que deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista. (1)

Ya hemos dicho que, cuando el empleado bancario pone su queja ante la Comisión Nacional Bancaria, solo se perjudica el mismo ya que toda queja operará en contra del mismo, por las siguientes causas que señalaremos de inmediato:

Hemos indicado todas y cada una de las deficiencias que tiene la Comisión Nacional Bancaria, para cumplir con lo señalado en los artículos que regulan el procedimiento administrativo de conciliación, dentro del regla-

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág. 557.

mento de trabajo de los empleados de las instituciones - de crédito y organizaciones auxiliares, y ahora tenemos que comentar y también hacer una crítica a éste artículo en cuanto a su contenido.

Hemos dicho que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, en ningún momento defiende los derechos laborales del empleado bancario y que si en cambio perjudica - al mismo, encontrando que principalmente cuando dicta el laudo que supuestamente pone fin al procedimiento administrativo de conciliación, ya que como hemos dicho el - mencionado laudo no tiene fuerza de obligatoriedad en -- cuanto al mandato y cumplimiento para las partes, además debemos señalar que, no encontramos que contenga un Re - curso de Apelación, o de Amparo.

Lo que si debemos decir es que, señala que en caso de inconformidad con el laudo dictado, quedan a salvo -- los derechos de las partes para llevar la cuestión ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, concluimos que al indicar esto, se está anulando todos los artícu - los que contiene el Capítulo VIII, que se refiere al Pro - cedimiento Administrativo de Conciliación, en el Regla - mento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones - de Crédito y Organizaciones Auxiliares, ya que al no haber quién haga cumplir lo ordenado por la Comisión, cuan - do dicta su laudo solo se podrá recurrir a la Junta Fede - ral de Conciliación y Arbitraje.

Pero ahora nos hacemos la siguiente pregunta ¿ Pro - cece una demanda laboral por parte del empleado bancario cuando éste ha sido separado de sus labores y han trans - currido un mínimo de tiempo de seis meses ? podemos de - cir que desde luego procede la demanda solo que le repre

senta una desventaja ante el representante legal de la institución demandada, quién hace valer la prescripción del derecho del empleado para demandar la reinstalación o bien la indemnización legal correspondiente, conforme nos indica el artículo 518 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. (1)

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

Para que la prescripción pueda comenzar a correr, es menester que conste de manera indudable que el trabajador recibió el escrito de despido, utilizándose los medios de prueba que sean menester; pero siempre será más conveniente que en todo caso el trabajador firme la copia del escrito respectivo o ponga su huella digital en su caso. (2)

Nosotros hemos señalado que al empleado bancario se le perjudica de varias maneras y la principal es, la de hacer que renuncie en forma "voluntaria" a su trabajo para que le puedan dar como indemnización lo que a la institución le convenga y no lo que por derecho le corres -

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág. 266.

(2) TRUEBA URBINA ALBERTO., op., Cit., Pág. 266.

ponda al mismo, también señalamos que esta forma de hacer que el empleado renuncie es lograda por medio de amenazas físicas o morales, o bien, los representantes legales de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, se valen de la ignorancia del empleado para -- que se someta a un procedimiento administrativo de conciliación ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ya que ellos saben de antemano que la misma no perjudicará a la institución que representan, y si en cambio, lograrán un beneficio en cuanto a que harán que la demanda del empleado se demore demasiado tiempo y éste no pueda recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el laudo que dicta la Comisión no lo beneficie, también hemos señalado que los laudos de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, en su gran mayoría nunca benefician al empleado bancario, además de que al lograr que el empleado se someta al procedimiento administrativo de conciliación ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, los representantes legales de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, están obteniendo un beneficio bastante notable porque vamos dicho que los laudos que dicta la Comisión, no tienen ninguna fuerza de obligatoriedad en cuanto a su cumplimiento, además de que como a la Comisión no se le señalan términos para que ésta pueda dictar el laudo, tenemos que decir, que es obvio que la misma tarde demasiado tiempo que oscilará entre los seis y diez meses como mínimo para que ésta dicte el laudo que pondrá fin al problema laboral iniciado entre el empleado bancario y la institución dando motivo con esta situación a volver a -- premiante la situación económica del empleado y que con-

esto locren que el mismo oote por no seguir esperando un laudo que nunca lo va a beneficiar.

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

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

trario los representantes legales harán valer la terminación del contrato individual de trabajo al cumplirse una condición importante que es, las faltas injustificadas a sus labores por parte del empleado, que desde luego tenemos que señalar que serán más de tres faltas consecutivas sin motivo aparente que las justifiquen.

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

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

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

IV. El arresto del trabajador ; (1)

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

El maestro y doctor Alberto Trueba Urbina, hace un comentario acerca de las fracciones que hemos anotado y-

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pags, 37 y 38.

además señala quiénes pueden notificar el arresto del empleado, ya que el artículo siguiente así lo indica.

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos :

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, - hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto; (1)

Habíamos dicho que el maestro y doctor Alberto Trueba Urbina, hace un comentario dentro de éste artículo -- que se refiere al arresto y cuando hay prisión preventiva del trabajador y nos comenta lo siguiente:

Por otra parte, la aplicación literal de la fracción II sería absurda, pues el trabajador detenido o arrestado está en imposibilidad material de acreditar la privación de su libertad, por lo que tales circunstancias podrán ser comunicadas por los familiares del trabajador a través de los diversos medios al alcance de éstos información personal o telefónica, etc., de manera que llegue a conocimiento del patrón la situación que guarda el trabajador. (2)

Habíamos dicho que, cuando es el mismo patrón el denuncia al trabajador en este caso tenemos que decir -- que serán los representantes legales del banco el que hará la denuncia correspondiente dándose el caso la mayoría de las veces que ellos mismos detienen y presentan al empleado bancario ante las mismas autoridades para que sea detenido, lo que nos falta señalar es que, al empleado bancario se le detiene un indeterminado número de di-

(1) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Págs., 38 y 39.

(2) TRUEBA URBINA ALBERTO., Op., Cit., Pág., 39

as para después ser consignado por el agente investigador del Ministerio Público ante un Juez competente que determinará en un plazo de 72 horas si existen elementos suficientes para su detención y sujeción a proceso, por lo tanto, los representantes legales de la institución de crédito que realiza la acusación tiene conocimiento inmediato de la detención del empleado además sigue la secuencia de la investigación realizada por que como ya hemos comentado en nuestro estudio hay interés por parte de la misma institución para que el empleado bancario se le consigne y así, se libera del pago de la indemnización correspondiente de salarios caídos, de indemnización de vacaciones, etc., por lo tanto consideramos que no debe existir obligación del empleado de comunicar a la misma institución donde presta sus servicios el motivo de su arresto o de la prisión preventiva del mismo.

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

Por lo tanto, debemos decir que en esta situación no podrá proceder la petición del representante de la institución de crédito para pedir la prescripción de los derechos del empleado, ya que consideramos que no a existido interrupción de las labores del mismo, ni tampoco consideramos que el empleado a dejado de prestar sus ser

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

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

Por lo tanto consideramos que el empleado no debe recurrir a la Comisión Nacional Bancaria, ni deberá aceptar que a ésta se le deba citar ante la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje, cuando éste tenga un problema de tipo laboral en contra de la institución bancaria donde preste sus servicios por considerar que la Comisión Nacional Bancaria solo será un testigo de carga en contra del mismo empleado ya que la misma Ley que reglamenta a los empleados bancarios así lo señala, sacando en conclusión que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros solo fué creada para prestar sus servicios a los intereses creados y no para servir a la clase desamparada como son los empleados bancarios que consideramos son los trabajadores más desamparados dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, hemos sostenido que cuando surge un problema laboral entre la institución de crédito y uno o varios de sus empleados quién deberá de conocer del caso es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y no la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, también debemos señalar que el empleado bancario deberá de ser considerado dentro de la definición que nuestra Ley Federal del Trabajo nos señala y que es la de considerar al empleado como un trabajador, y podríamos considerarlo como un trabajador especializado, por lo tanto hemos sostenido que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, es inoperante en cuanto a su Capítulo VIII relativo al Procedimiento Administrativo de Conciliación, ya que en ningún momento debemos decir que en ninguno de sus artículos relacionados con el procedimiento de conciliación tiene aplicación y que además, siempre será aplicado cuando así sea requerido en contra del empleado bancario logrando con esto que él mismo no pueda continuar la secuencia de

la investigación y la aplicación de los mencionados artículos, porque la institución demandada controla el resultado de la investigación que realiza la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, cuando ante ésta se ha interpuesto una queja por violaciones al Reglamento de Trabajo, por alguno de los empleados de la misma.

También debemos de señalar que, por no tener señalado un término para realizar la investigación la mencionada Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, trae como consecuencia que ésta sea efectuada en tal forma de manera que sea demasiado dilatada, sin que exista una autoridad que pueda exigir que la misma deba ser realizada con prontitud, eficacia y honradez, por lo tanto, consideramos que éste error que tiene el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, por no señalar términos o plazos para realizar la investigación, y así poder dictar su laudo respectivo y que lo hace saber a nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, además es un factor determinante para considerar que la institución demandada valiéndose de éste medio no podemos considerarlo como recurso por no ser legal, logre que el empleado no desee continuar la secuencia de la investigación, además de -- que como ya hemos anotado en páginas anteriores también logran que el empleado pierda o prescriban sus derechos para poder demandar a la institución por la vía laboral.

También debemos indicar que, cuando el empleado bancario opta por llevar su queja ante el Tribunal competente, es decir, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya ha perdido demasiado tiempo y que los representantes legales de la institución hacen valer ya que -

así lo señala la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. (1)

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

También debemos dejar anotado que, en una forma mayoritaria las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, realizan este tipo de renunciaciones de sus empleados para obtener un mayor beneficio y además de una cosa muy importante que es la de que, no asientan precedentes que posteriormente pudieran perjudicarlas ya que no dan motivos para que se cree jurisprudencia de estos hechos.

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

(1) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, EDIT. POR RRUA., 25^a Edición., Pág. 266.

CONCLUSIONES.

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

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

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

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

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

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

7.- La Teoría Integral , fué sentada en el proceso de formación de las normas del Derecho Mexicano del Trabajo, el objeto principal de esta teoría es divulgar el contenido del Artículo 123, identificado con el Derecho Social, y a su luz, concebirlo como un orden jurídico dignificador, protector, reivindicador, instrumento de lucha de la clase trabajadora y pendiente de la justicia social. Así mismo nos señala que los principios políticos y sociales de nuestra Constitución son antagónicos en donde prevalecen los primeros sobre los segundos.

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

9.- La mayor de las veces para lograr que el empleado bancario renuncie en forma "voluntaria" se le -

sujeta a amenazas físicas y morales, logrando con esto - que al empleado bancario no se le indemnice conforme a - derecho, pues los representantes legales de la institu - ción no aceptan el despido injustificado por parte de la misma, por lo tanto hacen unareuncia voluntaria por par - te del empleado bancario.

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

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

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

13.- Como ya hemos dicho, el Reglamento de Tra - bajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y - Organizaciones Auxiliares, se encuentra publicado en dos leyes que son: La Ley Federal del Trabajo, que lo tiene - como ley complementaria, y la Legislación Bancaria. Dicho reglamento señala que en caso de que haya incorformidad-

de alguna de las partes, se deberá de recurrir al Tribunal competente que será, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, es nuestro criterio que dicho reglamento debe de ser derogado y el empleado bancario debe de ser considerado como un trabajador simplemente y estar protegido por nuestra Ley Federal del Trabajo, y como consecuencia sujetarse a las disposiciones de la misma ambas partes.

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

- BAUCHE GARCIADIEGO, MARIO, Operaciones Bancarias, Editorial Porrúa, México, 1963.
- CERVANTES AHUMADA, RAUL, Títulos y Operaciones de Crédito, Editorial Herrero, México, 1972.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Leyes y Códigos de México, Colección-Porrúa, México, 1974.
- DELGADO, RICARDO, Las Primeras Tentativas de Fundaciones Bancarias en México, Guadalajara, Jalisco, 1954.
- SOLESCIMIED, LEO, Historia de la Banca, Editorial UTEHA, México, 1961.
- GUTIERREZ Y GONZALEZ, ERNESTO, Derecho de las Obligaciones, Editorial José M. Cajiga, Puebla, Pue., México, 1971.
- GRECO, PAULO, Curso de Derecho Bancario, Traducción de Raúl Cervantes Ahumada, Editorial JUS, México, 1945.
- LOBATO, ERNESTO, El Crédito en México, Editorial Minigráfica, México, 1945.
- MAHERO, ANTONIO, La Revolución Bancaria en México, Talleres Gráficos de la Nación México, 1957.

MARTINEZ SILVA, ROBERTO, México y la Cultura, -
Aspectos del Derecho mercantil, Méxi
co, 1946.

ENCICLOPEDIA SALVAT, diccionario de la Lengua-
Española, Editorial Salvat, México, -
1975.

SANCHEZ NAVARRO Y PEON, CARLOS, Memorias de un
viejo palacio, México, 1951.

TRUJERA URBINA, ALBERTO, Evoluciones de Huelga-
Editorial Botas, México, 1950.

El nuevo Artículo 123, Segunda Edi-
ción, Editorial Porrúa, S.A., México
1967.

El Nuevo Derecho del Trabajo, Edito-
rial Porrúa, S.A., México, 1970.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, -
Editorial Porrúa, S.A., México, 1971.

Nueva Ley Federal del Trabajo Reforma-
da, Editorial Porrúa, S.A., 2ª. -
Edición, México, 1975.

El Teatro de la República, Editorial
Botas, México, 1954.