

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**ANALISIS DEL REGLAMENTO DE TRABAJO
DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES
DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES
A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL**

T E S I S

que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

DAVID JOSE GUILLEN

México, 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.

A mis padres
Wulfrano José N. y
Juliana Guillen, con
cariño y admiración

A mis hermanos, Eutimio y Oralia
con fraternal cariño.

a mi esposa América y
mis hijos David y Beatriz A.

Al Maestro Lic.
Vicente Espriu Herrera
por su valiosa colabora-
ción en la elabora-
ción de esta tesis.

ANÁLISIS DEL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS
EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO
Y ORGANIZACIONES AUXILIARES, A LA LUZ DE-
LA TEORÍA INTEGRAL.

INTRODUCCION

- 1.- Breves antecedentes históricos del derecho mexicano del trabajo.
- 2.- Problemática respecto a su denominación.
- 3.- Fuentes del derecho del trabajo.
- 4.- Principio de justicia social del artículo 123 - constitucional.
- 5.- El derecho social del trabajo en nuestra legislación actual.
- 6.- La teoría integral en el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

CAPITULO I

- 1.- El contrato individual de trabajo.
- 2.- La presunción de existencia de contrato laboral
- 3.- Clasificación de los contratos laborales.
- 4.- La duración en el trabajo.
- 5.- Interrupción de las relaciones de trabajo.
- 6.- Terminación de las relaciones individuales de - trabajo.
- 7.- Principios sociales aplicables a los empleados bancarios en la terminación de las relaciones - de trabajo.

CAPITULO II

- 1.- La jornada de trabajo.
- 2.- El salario.

- 3.- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- 4.- Vacaciones y días de descanso.

CAPITULO III

- 1.- Obligaciones de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares como patrón.
- 2.- Obligaciones de los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.
- 3.- Derechos de preferencia.

CAPITULO IV

- 1.- Autoridades laborales; concepto y características.
- 2.- Organos de derecho social autónomo.
- 3.- Autoridades jurisdiccionales en el derecho social del trabajo.

Conclusiones.

Bibliografía.

INTRODUCCION

- 1.- Breves antecedentes históricos del derecho mexicano del trabajo.
- 2.- Problemática respecto a su denominación.
- 3.- Fuentes del derecho del trabajo.
- 4.- Principio de justicia social del artículo 123 constitucional.
- 5.- El derecho social del trabajo en nuestra legislación actual.
- 6.- La teoría integral en el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

1.- BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

El descubrimiento de la Nueva España fué de gran trascendencia en el orden jurídico, económico político y social; biológicamente originó la formación de un nuevo tipo humano con la fusión del europeo y el nativo. Las riquezas vírgenes de los nuevos dominios españoles despertaron inquietudes ambiciosas de oro y poder, más que de adquirir tierras.

Al descubrirme to le siguieron lógicamente la conquista y la colonización, con resplandores de vasallaje y tiranía, opresión e injusticia, con el señuelo de incorporar al indio a la civilización occidental, pero verdaderamente para someterlo a un estado de servidumbre. Guerreros implacables y clérigos bondadosos complementándose, realizaron la conquista del territorio y del espíritu del aborigen mexicano; con la espada y la cruz impusieron sus leyes y su religión.

Una vez conquistada la gran Tenochtitlan, Cortés estableció las bases para la explotación de los indios americanos, dictó sus celebres ordenanzas, que significan el imperio de la "tasa" del "monopolio" y de muchos "absurdos económicos"; organizó la encomienda: repartimiento de indios y cobro de tributos a éstos como derecho concedido por merced real a los beneméritos de las indias. Estas medidas fueron reprobadas por Carlos V, por contravenir sus instrucciones del 26 de junio de 1523, pero no se cumplió la voluntad real. La encomienda se consolidó bajo el régimen de explotación de los indios, aún cuando el explotador se cobijara con el manto piadoso de su religión y del amor a Dios.

Hernán Cortés proclama en el año de 1523 sus ordenanzas especiales sobre vendedores y para el uso que los encomenderos podían hacer de los indios y de sus encomiendas; estas ordenanzas completaban satisfactoriamente las instrucciones de Carlos V, constituyendo el primer reglamento del trabajo en el nuevo continente" (1).

El régimen de explotación del trabajo humano quedó perfectamente instituido mediante la encomienda; de tal modo que todo aprovechamiento del trabajo de los nativos para la labranza, crianza de animales, construcción de edificios, labores en las minas etc.. se denominaban "servicios personales".

Estos servicios fueron obligatorios durante todo el siglo XVIII y dejaron huellas profundas en la economía rural de las naciones hispanoamericanas (2).

(1) T. Esquivel Obregón: Apuntes para la Historia del Derecho en México, Editorial Polis, México 1938 Tomo II, Pag. 32.

(2) Silvio A. Zavala: La Encomienda Indiana, Madrid 1935, Pag. 1

La vida colonial se desenvolvía al amparo de reglamentos del trabajo en el campo, talleres y obrajes para proteger teóricamente el servicio de los indios; en la práctica se recurría a la violencia para conservar el régimen de esclavitud. Esta situación del trabajo en la Nueva España provocó un abismo infranqueable entre explotadores y explotados, con todas las consecuencias trágicas y dolorosas que denuncia la historia.

La historia de la lucha de clases sociales, explotadora y explotada, no es otra que la historia de la Nueva España, lo cual es inobjetable (3).

Las pugnas entre las diversas categorías sociales que componían la Nueva España, fueron factores preponderantes de la Revolución de Independencia, la cual la inicia el 15 de septiembre de 1810 don Miguel Hidalgo y Costilla, Cura de Dolores, pueblo del estado de Guanajuato.

Hidalgo encendió la antorcha de la redención y a su muerte, fué enarbolada por un digno sucesor, don José Ma. Morelos, quién con mano tan firme en el manejo de la espada como en el de la pluma, redactó importantes documentos que contienen no sólo sus designios de emancipación, sino puntos de vista sobre la situación política y la estructura social del momento; sus ideas sociales respecto a una mejor distribución de la riqueza y a un nuevo sistema de administración pública.

El primer congreso mexicano organizado por Morelos formuló la declaración de independencia en noviembre de 1813 y expidió la constitución de Apatzingán el 22 de Octubre de 1814.

(3) Luis Chavez Orozco: Historia Económica y Social de México, Ediciones Botas. 1938, Pág. 23.

Esta Constitución no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria, que no es más que la libertad del capital, con el propósito de integrar la industria nacional frente a la metrópoli.

Su artículo 18 declara:

"Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública"

Morelos, el denodado defensor de la libertad, fué capturado después de poner a salvo a sus compañeros los diputados insurgentes y ejecutado en 1815 degradándolo previamente la Iglesia, para vergüenza eterna del clero católico. La disgregación de los insurgentes, con la pérdida de su mejor caudillo -- era inevitable; el implacable Calleja ahogaba en sangre el movimiento de emancipación, pero en los corazones de los mexicanos alentaba indomable el ideal de su independencia.

A la muerte de Morelos le siguieron Mina, Guerrero y otros, hasta la consumación de la independencia el 27 de septiembre de 1821. Al poco tiempo de consumada la independencia de México se expidió la Constitución de 1824, cuyas bases filosóficas se fundamentaron en el contrato social de Juan Jacobo Rousseau, en la declaración de los derechos del hombre y en la Constitución de Cádiz de 1812.

Ni la Constitución de Apatzingón, ni la de 1824 tomaron en cuenta la reivindicación económica proclamada por Morelos, ni consagraron el principio de libertad de trabajo; solamente garantizaron la libertad de pensamiento, de prensa e individual.

La Historia de México desde su independencia hasta nuestros días, puede dividirse en cuatro partes la primera, de 1821 a 1855, dolorosa etapa de anarquía, cuartelazos, rebeliones y desmembramientos de las propiedades territoriales; la segunda, abarca de 1856 a 1875, el periodo trágico y heroico de la reforma; la tercera comprende el establecimiento de la paz, todo el gobierno del General Porfirio Díaz, incluyendo los cuatro años de la presidencia de Manuel González, y, la última desde 1910 (4).

En 1857 se expidió la Constitución que por primera vez consagró en nuestro país, la libertad de trabajo. El 12 de junio de 1859 se reformó la ley de desamortización, con el objeto de nacionalizar los bienes de la Iglesia e impedir que se fomentara la rebelión contra el gobierno, en la lucha que emprendió contra éste, "La guerra de tres años" "lucha entre conservadores y liberales" una de las más trágicas de nuestra historia, y la intervención francesa culminaron con el fusilamiento del Archiduque Maximiliano de Habsburgo y con la derrota definitiva del clero y del partido conservador que le ofrecieron al archiduque la corona de un Imperio que el pueblo de México combatió ardorosamente. Don Benito Juárez, el héroe de esta jornada histórica, salvó a la república.

El General Porfirio Díaz aseguró la paz por más de treinta años, y en este lapso progresó la economía nacional: se efectuaron nuevas inversiones en la industria minera con procedimientos modernos. cons-

(4) Jesús Silva Herzog: El Pensamiento Económico en México, Fondo de Cultura Económica, México 1947, Pág. 11.

trucción de ferrocarriles, desenvolvimiento de la industria manufacturera, desarrollo del comercio, creación de bancos, embellecimiento de las poblaciones etc... En esta era nacional se formaron la alta burguesía, los grandes latifundios, indudablemente que el progreso del país fué evidente por el desenvolvimiento de las industrias, aun cuando éstas hubieran sido fomentadas con capitales extranjeros, pero la condición económica y social de los campesinos y de los obreros no evolucionó; los salarios de hambre persistieron y se perfeccionó la explotación del proletariado.

A través de los diversos estadios de la vida nacional se observará el instante en que nace la libertad de trabajo y la desaparición de los gremios, la transformación de los obrajes en empresas capitalistas, el florecimiento de éstas, la formación de sociedades mutualistas y sindicatos, la aparición de los movimientos huelguísticos y las tragedias de la clase obrera hasta obtener el reconocimiento de sus derechos.

Nuestra historia es una interminable lucha de clases, ostensible también por medio de partidos -- que albergan tendencias opuestas: centralistas contra federalistas, conservadores contra liberales, científicos contra liberales, latifundistas contra campesinos, empresarios contra obreros, esta es la pugna sempiterna, manifestación de la lucha de clases entre privilegiados y desposeídos (5).

(5) En nuestro país actualmente existen dos partidos políticos: P.R.I. y P.A.N., el primero agrupa la fuerza más numerosa de nuestro pueblo, el segundo, las minorías, es de oposición al régimen revolucionario y existen otros partidos sin ninguna importancia.

Es importante tomar en cuenta los distintos momentos históricos de nuestra patria, a fin de valorar las diversas situaciones económicas y sociales y, en consecuencia, la actividad obrera y su lucha por la conquista de legítimos derechos: protectores y reivindicadores.

Nuestro Derecho del Trabajo, nació de los manifiestos, de las proclamas de los inconformes que con gran valentía lucharon contra la dictadura que continúa en pleno siglo XX incommovible sobre el pedestal de la patria; la dictadura porfirista mantiene esclavizadas las masas campesina y obrera; todo era brillo por fuera y sombra por dentro: el pueblo mexicano, anestesiado por la ignorancia, -- los obreros y campesinos con ruines salarios se encontraban famélicos; en cambio los privilegiados -- "burguesía y clero" en la opulencia, exhibiendo -- factuosidad, poderío y riqueza, síntoma ficticio de bienestar de la República. Y la libertad...ni hablar de ella; nulificada (6).

En la primera década de nuestro siglo, la paz porfirista recibe los primeros agujones de crítica y protesta; empiezan a lanzarse ataques directos al Jefe del Estado. El anciano dictador siente en carne viva el fljelo, y entonces se ve obligado a recurrir a los medios más vituperables y sangrientos para conservar su régimen. La lucha política y la lucha obrera se intensifican para defender a la patria de las actividades decadentes de un septuagenario, convertido en el instrumento de los explotadores.

 (6) Alberto Trueba Urbina; Evolución de la Huelga, - Ediciones Botas, México 1950, Pag. 73.

El periódico "Regeneración" aparece el 3 de diciembre de 1900 combatiendo a la dictadura; los Flores Magón son la cabeza visible del movimiento de liberación nacional, y tratan de convencer a la dictadura de sus errores y al viejo dictador que abandone el poder.

"Nosotros no queremos revolución — decían los Flores Magón — queremos que haya libertad y que termine la dictadura dejando obrar al pueblo según su voluntad (7).

En el año de 1905, en San Luis Missouri, los Flores Magón, Praxedis G. Guerrero, Juan Manuel Sarabia, Librado Rivera, Anselmo Figueroa y otros com-patriotas, constituyen la Junta Organizadora Del Partido Liberal Mexicano, y el 10. de julio del propio año lanzan un manifiesto a la nación mexicana y el programa de dicho partido.

La ideología proletaria del partido liberal mexicano fué sugerida por dos obreros mineros de Cananea: Manuel P. Diéguez, Esteban B. Calderón y el esforzado luchador Ricardo Flores Magón. Los postulados fundamentales del manifiesto eran los siguientes:

21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y el salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fa--

(7) Ricardo y Jesús Flores Magón: Batalla a la Dictadura, (Textos Políticos), Empresas Editoriales S.A. México, 1948, Pag. 10.

bricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos -- exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con el -- amo.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la -- misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Se observa que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparece el "Derecho de Huelga", como anhelo de la clase obrera; pero esto se explica

fácilmente: la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aunque sin éxito, la coalición y la huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto. Pero además de ser un derecho obsoleto para la clase desvalida, servía como instrumento de burla de la burguesía.

Al declinar la plenitud de la dictadura, los movimientos huelguísticos de trascendencia como los de Cananea y Río Blanco, se reprimieron con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen porfirista.

El año de 1906, fué testigo de dos episodios de nuestra lucha de clases; en Cananea, región del estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad", a fines de enero de ese año, por iniciativa de Manuel M. Diéguez, también se constituyó en Ronquillo, parte baja de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora Del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis-Missouri. Esteban B. Calderón, con un valor civil admirable alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula capitalista, que cada día era más difícil la situación de los obreros en el mineral de Cananea; bajos salarios y recargo de trabajos de los obreros, para aumentar las ganancias de las empresas.

El 28 de mayo de 1906, se reunieron los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" en sesión secreta para protestar contra la tiranía industrial:

como consecuencia de esta reunión, se realizó un mitin el día 30 del mismo mes y año; en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurrieron más de docientos obreros. Hablaron en el mitin Carlos Guerrero, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, acordándose llegar a un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

En la noche del 31 de mayo de 1906, en la mina "Oversight" se declara la huelga, el movimiento se desarrolló pacíficamente, en conjunto abandonaron la mina los trabajadores, porque sus peticiones de aumento de salarios constantemente eran burladas. El Gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company", coronel Williams C. Green, estimó serio el movimiento, demandando en su auxilio la intervención del gobernador del estado de Sonora (8).

Grande fué la sorpresa para los empresarios al ver la magna manifestación de trabajadores que se desarrollaba por las calles del lugar el día 1.º de junio de 1906, en la que demandaban justicia social para la clase desvalida. En la misma mañana de ese día, los líderes obreros ocurren a las oficinas de la empresa, donde se encontraba el apoderado de la negociación, Lic. Pedro D. Robles y las autoridades del lugar; los representantes de los huelguistas presentaron un memorándum que contenía principios revolucionarios; las peticiones obreras fueron tachadas de absurdas por el abogado de la empresa, por lo que, en seguida se improvisó un mitin frente

(8) Alberto Trueba Urbina: Evolución de la Huelga - Ediciones Botas, México, 1959. Pag. 78.

a la mina "Oversight" en el cual los comisionados informaron a sus compañeros, que la compañía no había aceptado sus peticiones.

Debido a la negativa que recibieron los obreros, deciden continuar con la lucha, invitando a sus compañeros a sumarse al movimiento huelguista. Pero el gerente de la negociación minera, que de antemano conocía la debilidad de sus razones, preparó otros argumentos para él, más eficaces, y pronto los puso en práctica: el argumento de las ametralladoras (9). Entonces se inició la lucha, los obreros desarmados arrojaban piedras y los empresarios contestaban con balas.

Después del sangriento suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia, pero cuando se acercaban al palacio municipal, una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos hizo nuevas víctimas: empezaba la masacre más fría de nuestra historia, los obreros indignados, no podían repeler la agresión por encontrarse enermes. Contestaban los disparos con maldiciones y con piedras, trabándose una lucha desesperada y desigual.

Izabal, gobernador de Sonora, trató de aplastar con tropas norteamericanas el movimiento huelguista. Por la mañana del 2 de junio de 1906, injustamente fueron encarcelados más de veinte obreros; al atardecer los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el-

 (9) León Díaz Cárdenas: Cananea, Primer Huelga del -
 Sindicalismo en México, Publicaciones del Depar-
 tamento de Biblioteca de la Secretaría de Educa-
 ción Pública, 1936, Pag. 55.

gobernador, pero fueron sometidos por los esbirros de la empresa, hasta desintegrar totalmente la manifestación, aunque dominados se escuchó el eco de la consigna de los obreros "Morir antes que rendirnos" (10).

En el periódico de la capital "El Imparcial" - el día 3 de junio de 1906, se publicó el resumen de los sucesos de Cananea; en dicha publicación se acusaba a los integrantes del movimiento huelguista como, "incitadores de mala fe", así también decía, que, al dirigirse los obreros huelguistas a la maderería de la compañía, fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos, y los huelguistas repelieron la agresión con piedras.

Como el hecho entrañaba una vergüenza nacional el mismo periódico "El Imparcial" en su edición del siete de junio, se encargó de desmentir la versión diciendo que, no es exacto que hayan entrado tropas norteamericanas al territorio nacional, sino que se trataba de un grupo de norteamericanos armados, que no formaban parte de las tropas de aquel país, y que venían a informarse de lo ocurrido: pero que habían sido regresados sin descender del tren, por el gobernador de Sonora; aún cuando "El Imparcial" negara la participación de las fuerzas del vecino país, la magnitud de los hechos revelan lo contrario.

Dada la decisión inquebrantable de los trabajadores, los representantes de la empresa se vieron obligados a tratar con ellos y llegar a un acuerdo,

(10) León Díaz Cárdenas: Primer Brote del Sindicalismo en México, México, Publicaciones del Departamento de Bibliotecas de la Secretaría de Educación Pública, 1936, Pág. 50.

accedieron a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según versión de personas bien enteradas.

El día 5 de junio, fueron detenidos, Diéguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros, señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a "proceso" y se les condenó a extinguir una pena de quince años de prisión en las tinajas de -- San Juan de Ulua.

El epílogo de esta lucha fué de reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto a sus defensores; pero esta fué la primera chispa de la revolución que había de alborrear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista (11).

Los episodios de 1906 continúan, solo que, ahora le toca el turno "Río Blanco"; el movimiento huelguista de Río Blanco, se originó por la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hiladores.

En junio de 1906 se organiza el "Gran Círculo de Obreros Libres" cuya finalidad fué hacer efectivos los principios del "Partido Liberal Mexicano"; el Gran Círculo de Obreros Libres creó su correspondiente órgano de publicidad denominado "Revolución Social"; el manifiesto del Partido Liberal Mexicano era conocido en la región de Orizaba, extendiéndose a otras regiones como son: Puebla, Tlaxcala, Veracruz

(11) Alberto Trueba Urbina: Evolución de la Huelga - Ediciones Botas, México, 1950. Pág. P2.

México, Querétaro y el Distrito Federal, la actividad obrera causó inquietudes entre los industriales. Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces, originó que los empresarios aprobaran el 20 de noviembre de 1906 el reglamento para las "Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" cuyo contenido es el siguiente:

"La cláusula primera fijó la jornada de - 6 a.m. a 8 p.m. los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre se suspenderán las labores a las siete de la tarde, la entrada al -- trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos a - las 5:30 y a las 5:45 de la mañana, la cláusula catorce, fijó los días de fiesta 10. y 6 de ene- ro, 2 de febrero y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana mayor, jueves de corpus, - 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de sep- tiembre, 10. y 2 de noviembre y 8, 12 y 25 de - diciembre. La cláusula doce autorizó al adminis- trador para fijar las indemnizaciones por los - tejidos defectuosos. La cláusula trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permi- so del administrador, en las habitaciones que - proporcionaba la fábrica. La misma cláusula in- dicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo- de tres días".

El Reglamento se publicó el 4 de diciembre de - 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros.

Los industriales de Puebla, Orizaba y Veracruz- ordenaron un paro general en las fábricas, lanzando a la calle a sus trabajadores, con el objeto de capi- talizar la situación de angustia y risería que produ-

ce el desempleo y domeñar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical.

Los industriales y sus trabajadores sometieron el conflicto al arbitraje del Presidente de la República; los obreros pensaban que el dictador en un rango humanitario, les hiciera justicia, las comisiones de obreros y de industriales se trasladaron a la metrópoli para tratar la cuestión con el viejo presidente; el día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los obreros que el fallo del General Porfirio -- Díaz había sido favorable a los intereses de los trabajadores. El "Gran Círculo de Obreros Libres" convocaron a sus agremiados para el día siguiente 6 de enero, con el objeto de informarles el arbitraje.

Con gran interés se reúnen los trabajadores - el día 6 de enero en el "Teatro Gorotiza" y cuando les dieron a conocer el laudo presidencial, advirtieron que se trataba de una burla sarcástica, que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales, provocando una reacción violenta contra el dictador. Acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo primero del laudo arbitral que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y Distrito Federal y que todos los obreros entraran a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas.

El día siguiente, los industriales apoyados en

la confianza que les daba el arbitraje del señor - presidente, esperaban de los trabajadores el regreso a las fábricas sumisos y temerosos. Pero los -- trabajadores regresaron a las fábricas desafiando a sus propietarios, pues el odio en contra de sus opresores había llegado al máximo, iniciándose una lucha más, en la que participan hombres y mujeres, encaminada a tomar las tiendas de Raya de RIO BLANCO, para abastecerse de lo necesario, quemándolas una vez cumplido sus fines. Posteriormente se dirigen a Santa Rosa y Nogales para dejar en libertad a los obreros detenidos injustamente, haciendo lo mismo en las tiendas de Raya de esos lugares. Sólo así el pueblo se hizo justicia por sus propias manos frente al traidor gobierno; una nueva chispa - de la revolución se dislumbraba, pues la muchedumbre gritaba "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera". La contestación por parte del tirano fué de asesinatos y fusilamientos de obreros, una verdadera masacre, que llevó a cabo el General Rosalino Martínez en cumplimiento de órdenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, volvió el orden a su normalidad y los detenidos fueron remitidos a Quintana Roo. El "Gran Círculo de Obreros Libres" ha hallado gloriosa derrota; el dolor impera en la desolada serranía; mas el honor proletario irradia incólume como la bruñida cumbre del Citlaltépetl (12)

El pueblo guardando en el fondo de su alma el odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz.

(12) Rosendo Salazar y José G. Escobedo: Las Pugnas de la Gloria, Primera Parte, Editorial "Avance" México, 1923. Pag. 26.

La Revolución era eminente contra la dictadura porfirista; tres años después bajo el amparo del -- principio de "Sufragio Efectivo y Reelección"; Don Francisco I. Madero encabezó el movimiento armado en 1910, quién dicta su "Plan de San Luis" el día 7 de octubre de ese mismo año.

El día 20 de noviembre de 1910 estalla la Revolución anunciada para esa fecha en el "Plan de San Luis" y por virtud de los tratados de paz de Ciudad Juárez, a mediados de 1911, el viejo dictador Porfirio Díaz, sale del país rumbo a Europa. Madero al -- Apóstol de la Democracia, entra triunfalmente a la Ciudad de México, donde fué objeto de una aclamación popular sin precedente en la historia patria.

Don Francisco I. Madero, lo primero que hizo -- fué proteger a la clase desvalida; creando la oficina de trabajo el día 13 de diciembre de 1911, procuró el establecimiento del "Contrato y Tarifas" a la industria textil, con el fin de resolver muchas huelgas a favor de los obreros. Madero apoyó las primeras ideas socialistas y la regulación de la actividad campesina.

El programa que presentó el Sr. Madero al resultar electo Presidente de la República, como el primer antirreeleccionista, contenía en sí principios -- sociales a favor del proletariado, cuyos principales puntos fueron; asegurar pensiones a los obreros muti lados en la industria, en las minas, en el campo, ó bien, pensionar a sus parientes en caso de muerte en el servicio de laguna e preso, dictar disposiciones que convengan y favorecerá la promulgación de las le yes que tengan por objeto mejorar la situación del -- obrero y elevarle de nivel, intelectual y moral.

El Presidente Madero, traía en cartera los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, -- precursoras de las garantías sociales en nuestro país, suscitándose los debates originarios para la formación de una nueva constitución con garantías político-social, siendo la primera en el mundo en su género y que posteriormente fué acogida por otros países (13).

La iniciativa presentada por Madero a la XXVI - Legislatura Federal, fué a través de la Secretaría de Hacienda, con la finalidad de establecer impuestos sobre la Industria de Hilados y Tejidos de Algodón y beneficiar con esta ley impositiva a los trabajadores. Consecuentemente surgen debates en los que destacan en primer término los Diputados Heriberto Jara Jesús Urrueta, José Ma. Lozano y José Natividad Macías.

José Natividad Macías, manifiesta por primera vez su inquietud socialista en la sesión del 11 de noviembre de 1912, cuya base de su discurso fué a favor de la clase trabajadora, ya que en el mismo demandaba habitaciones cómodas, modernas e higiénicas, escuelas, cooperativas de consumo y seguro obrero.

El día 13 de noviembre de 1912, Macías pronunció un trascendente discurso en el que pidió la reivindicación económica de la clase que vive de sus esfuerzos, es decir, que todos los trabajadores tuviesen derecho a participar en la plusvalía que obtenían los industriales a base de la explotación humana, así mismo propone la socialización del capital, para que de esta forma se logre una mejor distribución de las

(13) José C. Valdez: Origen y Realidad de Don Francisco I. Madero, México, 1963. Tomo II. Pág. 224

riquezas en poder de los explotadores. El discurso pronunciado en esta fecha, se reproduce casi íntegramente porque es la primera invocación del socialismo marxista en nuestro país, y porque se refirió a él más tarde como diputado constituyente, en apoyo de los trabajadores, en la sesión del 28 de diciembre de 1916, preliminar a la formulación del artículo 123 constitucional (14).

El Presidente Francisco I. Madero y el Vicepresidente José Ma. Pino Suárez, son asesinados a traición el día 22 de Febrero de 1913, desencadenándose la Revolución Constitucionalista Jefaturada por Don Venustiano Carranza, gobernador de Coahuila, en contra del usurpador, Victoriano Huerta. El 26 de Marzo de 1913, firma en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila el "Plan de Guadalupe", en este plan se decreta el desconocimiento del General Victoriano Huerta como presidente de la República, se desconocen los Poderes Legislativos y Judicial de la Federación, se desconoce a los gobernadores de los Estados que aún reconocen a los poderes federales que forman la actual administración, treinta días después de la publicación del plan, para el exacto cumplimiento del propósito de la revolución se nombra como primer Jefe del Ejército que se denominará "Constitucionalista" al ciudadano Venustiano Carranza, gobernador del Estado de Coahuila, al ocupar el Ejército Constitucionalista la Ciudad de México, el Sr. Carranza se encargará interinamente del Poder Ejecutivo, o quién lo sustituya en el mando, así mismo se encargará de convocar a elecciones federales tan pronto se consolide la paz.

(14) Alberto Trueba Urbina: Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A. Pag. 15 a 22

Con Venustiano Carranza, al ser nombrado primer Jefe del Ejército Constitucionalista, pronunció un importante discurso el 24 de septiembre de 1913 en la Ciudad de Tlaxiaco, Sonora, expresando por vez primera su convicción social como ideario revolucionario; exhortó al pueblo de México que termina la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa - la lucha social, la lucha de clases, opóngase quién se oponga, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas y crear una nueva constitución ya que faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero. En adelante, las leyes serán creadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicatoria y social (15).

Una vez que triunfó la revolución, esta se divide en tres grupos: Por un lado se encuentra Francisco Villa encabezando la División del Norte; en el sur del Estado de Morelos, el General Emiliano Zapata y grupos Agraristas; el sector principal es representado por Venustiano Carranza y poderosos contingentes revolucionarios.

Venustiano Carranza, convoca a una asamblea para el 10 de octubre de 1914, de acuerdo con el Plan de Guadalupe, habiéndose instalado la asamblea en el recinto de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a la asamblea concurrió el día 3 el Primer Jefe Constitucionalista, Venustiano Carranza

(15) Juan Barragán Rodríguez: Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista, México, 1946, Tomo I, Pág. 215.

informa de de sus diferencias con la División del Norte y apunta la necesidad de dar al gobierno provisional un programa político que favorezca a la clase trabajadora, tales como reparto de tierras, expropiación de las mismas por causa de utilidad pública, edificación de escuelas, casa de justicia, pago semanal del salario y en efectivo a los trabajadores, limitaciones de las horas de trabajo, descanso semanal, indemnización por accidentes de trabajo y otras disposiciones para mejorar la situación del trabajador.

La Convención se interrumpe por las dificultades surgidas entre los grupos Revolucionarios y el Presidente Carranza accedió a que la Convención continuara sus labores en la Ciudad de Aguascalientes, por considerarse que ésta era neutral, mas no fué así, pues la Convención quedó prácticamente en poder del General Francisco Villa, tan fué así que la Convención designó Presidente provisional al General Eulalio Gutiérrez, lo cual dió origen a una nueva lucha entre revolucionarios. La Convención no llegó a ninguna conclusión práctica y terminó con la derrota del General Villa, aunque prosiguió en sus actividades alentada por grupos Zapatistas en Cuernavaca y Jojutla y siguió en Toluca, donde expiró con un interesante programa político, en el cual se incluyeron reformas sociales a favor del proletariado; concluyendo la Convención de Aguascalientes con tan importante programa. Entre tanto el Primer Jefe de la Revolución, don Venustiano Carranza, instalado en el Puerto de Veracruz, expedía las leyes sociales de la Revolución y en los Estados los Gobernadores (16).

(16) Alberto Trueba Urbina: Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1972. Pag. 24.

Don Venustiano Carranza, una vez instalado en el Puerto de Veracruz, expidió un decreto el día 12 de diciembre de 1914, que reformó el "Plan de Guadalupe"; iniciándose de esta forma, la etapa Legislativa con características estrictamente sociales, y que hubieron de mejorar la situación del obrero, del peón rural, del minero y en general a todos aquellos seres humanos que viven de sus esfuerzos, así mismo el 6 de enero de 1915 se promulgaron leyes agrarias.

Eleuterio Avila, Gobernador de Yucatán, decretó el 11 de septiembre de 1914 la liberación del jornalero indígena, así como la abolición de las cartascuentas en el servicio rural, las cuales fueron canceladas y creó una Sección de Inmigración y Trabajo para prevenir y solucionar las diferencias que surgieran en las relaciones del capital y el trabajo(17)

La Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo, del 14 de Mayo y 11 de Diciembre de 1915 respectivamente, fueron creadas por Salvador Alverado, siendo las primeras en nuestro país, con típica estructura socialista y con amplias facultades procesales, rompiendo la tradición civilista, humanizando la justicia y proscribiendo el estilo curulesco.

El 2 de septiembre de 1914, en Jalisco don Manuel B. Diéguez, establece el descanso dominical y la jornada de nueve horas; el día 7 de octubre de ese mismo año, Manuel Aguirre Berlanga expide un decreto, sobre jornal máximo de trabajo y protección al salario, la prescripción de las deudas del trabajador del campo, la inembargabilidad del salario. También se de

(17) Alberto Trueba Urzúa: Nuevo Derecho del Trabajo Segunda Edición, Editor el Porrua, S.A. México - Paa. 26.

cretó el 28 de diciembre de 1915, una ley de trabajo, estableciendo las juntas municipales, Agrícolas e Industriales para resolver cuestiones entre propietarios y obreros.

Nuestro sistema legislativo de trabajo se fundamenta en la teoría socialista de reivindicación política, social y económica de los trabajadores, para contrarrestar el pasado en que el indio y su familia fueron vejados, el peón era un siervo de la gleba, el arriero disponía del siervo y de la virginidad de sus hijas. Los tribunales judiciales estaban al servicio del hacendado bajo la égida de un liberalismo que encubría atentados contra la dignidad de la persona humana.

La conciencia revolucionaria de los miembros del tribunal de arbitraje era una garantía para la masa trabajadora, al crear un nuevo derecho emanado de las necesidades de la vida y de las complejidades de las relaciones laborales, en función de redimir al obrero frente al patrón, así, el derecho del trabajo encarnaba un binomio de valores: dignidad y equidad.

La participación de la clase obrera en el movimiento revolucionario tuvo su origen en el documento suscrito entre el gobierno constitucionalista y la gran organización obrera denominada "Casa del Obrero Social".

Después de establecerse el Pacto de la Clase Obrera y el Gobierno de la Revolución, se crean los Batallones Rojos, en defensa de la Revolución y a su vez el Gobierno se comprometió a expedir leyes que favorezcan a los trabajadores; en el documento se incluyen principios revolucionarios perfilando así un cambio en la estructura social del país.

La participación de la clase obrera en el movimiento revolucionario constitucionalista, es punto de partida para la culminación de la revolución obrera en el devenir histórico, provocando inquietudes sociales entre la misma clase obrera.

Todas las clases sociales con diferentes ideologías participaron en la creación de una nueva legislación laboral proteccionista de los derechos de los trabajadores, el más completo de todos los principios socialistas en que se basa, es el manifiesto aprobado en un congreso a que convocó la Confederación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal y que tuvo su sede en el Puerto de Veracruz, a partir del 5 de marzo de 1916, presidiendo el congreso el líder veracruzano Herón Proal. El documento contenía principios sindicales; principios que fueron caldeando el ambiente que dió lugar a una nueva jornada en la lucha para incorporar los ideales sociales en una nueva carta Constitucional.

Por decreto del 14 y 16 de septiembre de 1916 Don Venustiano Carranza, convocó al pueblo mexicano a elecciones para un congreso constituyente que debería reunirse en la Ciudad de Querétaro el 10. de diciembre de 1916.

Verificadas las elecciones de diputados constituyentes, el parlamento quedó instalado en el lugar y fecha señalados; el Ciudadano Primer Jefe del -- Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la República, pronunció importante discurso en el acto inaugural de la Magna Asamblea Legislativa que mas tarde daría luz al artículo 123 - constitucional (18).

(18) Alberto Rueda Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, 2a Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972, Pag. 32.

En el Congreso Constituyente participan distinguidos diputados que llevan los ideales más preciados de la clase proletaria. En el primer debate del 26 de diciembre de 1916, se discute el dictamen que se refiere al artículo 50. constitucional destacando en la intervención el Profesor Don Fernando Lizardi, con principios conservadores y reaccionarios, a continuación se dejó escuchar el General Heriberto Jara a quién se le considera como el precursor de la Constitución Política y Social, en el mismo debate participó el obrero Héctor Victoria exponiendo bases sólidas para la formación de la nueva Constitución que se gestaba, así también solicitó se desechase el proyecto del artículo 50. para que se estudie nuevamente por la comisión con características que beneficien al trabajador, en el mismo sentido se pronuncian otros diputados más, como son:

Von Versen, Zavala y Manjarrez, este último reclama un título especial dedicado al trabajo; y se abrió el fuego de las discusiones parlamentarias; por un lado los juristas reviviendo la tesis tradicional, que se oponían a la inclusión de preceptos reglamentarios en la Constitución; por el lado opuesto los congresistas que no tenían formación jurídica, pero con un interés ciego de llevar las ideas revolucionarias a la Constitución, aunque ésta se quebrantara en su estructura clásica, triunfando los constituyentes sobre los juristas clásicos; y logran se incluyan en la Carta Magna los principios revolucionarios extraídos de la lucha de clases, que de lo contrario quedarían fuera de un marco constitucional que permitiera en el futuro asegurar la tranquilidad obrera.

Heriberto Jara, fué el que arrolló a los juristas con su tesis antitradicionalista, manifestando su anhelo de crear una nueva constitución que por primera vez en el mundo llevarán principios sociales rompiendo con viejos moldes tradicionales.

La Participación de Héctor Victoria en la sesión del 26, es de gran importancia para la clase trabajadora y propone bases constitucionales del trabajo, el debate de ése día da por concluido con la participación de Pastrana Jaimes, que también defendió a los trabajadores.

En la sesión del 27 de diciembre de 1916, continuaron los debates en favor de una legislación laboral protectora de la clase obrera, en esta sesión destacó la participación de Gracidas, reclamando el derecho de participar a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El 28 de diciembre de 1916, se da por concluida la Terna Asamblea Legislativa, aunque se reanuda en 1917, en la sesión de este día Alfonso Cravioto pronunció importante discurso manifestando su deseo de incluir reformas sociales en el nuevo código obrero (19).

El proyecto del artículo 123 constitucional -- fué aprobado el 23 de enero de 1917, marcándose con esto un nuevo paso en la historia de nuestro Derecho del Trabajo; ya que viene a transformar una Constitución Política en política-social, pues se incluyen en ella las primeras garantías sociales para los trabajadores. En la historia del mundo, no había constitución con principios sociales como la

 (19) Alberto Trueba Urbina: Nuevo Derecho del Trabajo. 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1972, Pag. 297.

nuestra, quedando de esta forma estructurado nuestro derecho del trabajo y de provisión social.

Fué así como surgió a la luz de los continentes una nueva Constitución con principios sociales para el hombre que trabaja o vive de sus esfuerzos materiales o intelectuales.

2.- PROBLEMÁTICA RESPECTO A SU DENOMINACION.

Dentro de la magnificencia de nuestro derecho del trabajo, cabe la denominación mas amplia que pueda existir dentro de las ramas del derecho. Su denominación es muy fácil, como las mismas palabras que los constituyentes pronunciaron en los acalorados debates en el Congreso de Querétaro, aunque -- existen denominaciones burguesas que se salen del marco auténtico de la revolución, de las que me permito señalar algunas de ellas. El Dr. Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo en la forma siguiente, "Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana" (20). De esta denominación se -- desprenden razonamientos aristotélicos, careciendo del sentido social que proclamaron los constituyentes del 17, olvida el maestro de la Cueva, los principios emanados de la lucha obrera con fines redentores.

Baltazar Cavazos Flores, expresa como derecho del trabajo lo siguiente, "Un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo". Este concepto se opone más aún todavía a la

 (20) Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1969, Pag. 263.

definición del Dr. de la Cueva, ya que considera el derecho del trabajo como un derecho unilateral, -- desvirtuando vanamente el espíritu revolucionario, -- lo cual quiere decir que el jurista Baltazar Cava-- zos Flores, deambula en la incomprensión que se tie-- ne del derecho mexicano del trabajo, puesto que se desprende de su propia interpretación su teoría con-- trarrevolucionaria.

Existe una concepción parcial del derecho mexi-- cano del trabajo, en cuanto es sólo proteccionista y tutelador de los trabajadores, entre los defenso-- res de esta teoría se encuentra al juslaborista Al-- fredo Sánchez Alvarado, que nos dice, "Derecho del-- trabajo es el conjunto de principios y normas que -- regulan, en su aspecto individual y colectivo, las-- relaciones entre trabajadores y patrones; entre tra-- bajadores entre sí y entre patrones entre sí, me-- diante intervención del Estado, con el objeto de -- proteger y tutelar a todo aquel que presta un servi-- cio subordinado y permitirle vivir en condiciones -- dignas, que como ser humano le corresponden para -- que pueda alcanzar su destino" (21).

Complementando el tradicional concepto de Dere-- cho del Trabajo, el maestro Cendieta y Núñez nos di-- ce; el Derecho del Trabajo, "Es el conjunto de le-- yes y disposiciones autónomas que establecen y desar-- rollan diferentes principios y procedimientos pro-- tectores en favor de los individuos, grupos y secto-- res de la sociedad económicamente débiles para lo-- grar su convivencia con las otras clases sociales".

 (21) Alfredo Sánchez Alvarado, Instituciones de Dere-- cho Mexicano del Trabajo, primer tomo, volu-- men I, México, 1967. Pág. 36.

La definición mas apegada a la realidad de nuestro derecho del trabajo, es la que tiene como fuente la propia teoría jurídica y social del artículo 123; que lleva en su seno preceptos niveladores, igualitarios y dignificatorios de la clase trabajadora frente al capitalismo, que solo se puede lograr mediante la socialización de los elementos de la producción y de la vida misma. Por lo tanto la definición es la siguiente:

"DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN DIGNIFICAN Y TIENDEN A REIVINDICAR A TODOS LOS QUE VIVEN DE SUS ESFUERZOS MATERIALES O INTELECTUALES, PARA LA REALIZACIÓN DE SU DESTINO HISTÓRICO": socializar la vida humana.

Ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del derecho laboral mexicano, pues su finalidad social expresada concretamente en su mensaje, es la reivindicación de los derechos del proletariado, de la que las leyes reglamentarias no se han ocupado, ni la jurisprudencia ni los propios juristas; el derecho del trabajo de acuerdo a nuestra definición, es el estatuto exclusivo del trabajador y del obrero para alcanzar los fines que establece la propia definición.

3.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el Derecho del Trabajo Mexicano la fuente principal se encuentra en la lucha de clases y plasmada en la norma suprema del orden jurídico nacional saliéndose de la clasificación clasista de las ramas del derecho, puesto que nuestro derecho del trabajo

no es un derecho abstracto desprendido de principios teóricos mediante deducciones lógicas, sino que, -- pues su finalidad es dar satisfacción, ha de brotar de las realidades nacionales, de las condiciones de trabajo en las fábricas y talleres y de las necesidades materiales educacionales y culturales del trabajador y de su familia; por lo que no cabe hacer trasplantes extranjeros en nuestras instituciones del -- trabajo, ya que su origen es genuino de nuestro pueblo.

Las fuentes más importantes del derecho del trabajo son las Históricas y las Formales; esta última porque contiene principios generales, se encuentran asimismo en ellas normas concretas de aplicación automática, como el principio de la jornada máxima o la protección al salario; así lo entendieron los -- constituyentes del 17.

La Fuente Histórica del Derecho Mexicano del -- Trabajo; es una de las fuentes fundamentales para la existencia de nuestro derecho del trabajo, ya que a través de ella, se logró la estructuración de un nuevo régimen de derecho autónomo; producto directo del pueblo, sin intervenciones y aun en contra de la voluntad del gobierno burgués.

Las fuentes del Derecho del Trabajo es la teoría integral, en la que se contempla claramente la -- lucha del materialismo dialéctico, la plusvalía, el valor, en sí la lucha de clases como fuentes más fecundas que se encuentran en el seno del capítulo -- Constitucional denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social" que reconoce el derecho de la igualdad entre lo que dá y lo que recibe el trabajador.

Al amparo de la teoría social del artículo 123 la equidad como fuente del derecho del trabajo solo-

puede operar revolucionariamente superado y mejorando la justicia en su función proteccionista para el efecto de hacer efectiva la reivindicación de los derechos del proletariado, socializando las empresas o bienes de la producción. Sin embargo la ley le da a la justicia social un sentido de función tribunali--cia de tipo burgués o capitalista. Conforme a la jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo, debe aplicarse siempre la norma o principio más favorable al trabajador (22).

4.- PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL DEL ARTICULO 123 - CONSTITUCIONAL.

Por primera vez en la Historia del mundo se - - crea un estatuto jurídico protector y reivindicador para los trabajadores y que se incluye en una Constitución Política el 5 de febrero de 1917, esa Constitución fué la nuestra que desde esa fecha se convierte en Constitución Social. A partir de su vigencia - se extendieron las bases constitucionales del trabajo y de la previsión social en las leyes laborales - de toda la República (23) y también se internacionalizaron en el tratado de Paz de Versalles del 28 de junio de 1919 y en las Constituciones de otros países que le siguieron (24). El Derecho Social de nuestra Constitución Suprema a los derechos sociales de las demás Constituciones del mundo y a la doctrina -

(22) Alberto Trueba Urbina: Nuevo Derecho del Trabajo 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972 Pag. 264.

(23) Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación, México 1920

(24) Alberto Trueba Urbina: El Artículo 123, México, 1943.

universal, porque éstas sólo contemplan un derecho social protector de los débiles frente a los fuertes y nivelador de desigualdades entre los mismos y específicamente en las relaciones de trabajo, entre obreros y patrones encaminado hacia la dignificación de la persona humana; en tanto que el Derecho Social Mexicano se identifica con la justicia social en el derecho Agrario (Art. 27) y en el derecho del Trabajo(123) como expresión de normas proteccionistas de integración o de inordinación para nivelar desigualdades y de preceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado para la socialización de la tierra y del capital; por esto es superior en contenido y fines a otras legislaciones, así se explica su grandiosidad insuperable, su influencia en la conciencia de la clase obrera, superando también la doctrina de los juristas, sociólogos y filósofos.

Nuestro Artículo 123 logra su internacionalización a través del tratado de Versalles, proclamándose públicamente con las siguientes palabras:

"La primera Constitución, no sólo de América sino del mundo, que estableció garantías sociales para la clase trabajadora -fué la nuestra de 1917. Y esto nos hace pensar en sus proyecciones en el Tratado de Paz de Versalles de 1919 y en los Códigos Políticos expedidos con posterioridad que también consagran el mismo tipo de garantías".

Nuestra Constitución acertó a recoger ya no las aspiraciones del proletariado mexicano, sino las del proletariado universal, por lo que nada tiene de extraño que los constituyentes de otros países que después de su publicación quisieron sentar para ellos - las bases de un nuevo derecho social la tomarán como

fuente de inspiración y guía (25).

5.- EL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACION ACTUAL.

Nuestra legislación actual surgió con el proceso revolucionario del artículo 123, pues a partir de su creación se expidieron Leyes y Reglamentos en todos los Estados y Territorios del país, sin que llegase a establecerse una Legislación Federal. Esta surge hasta la reforma del artículo 73 fracción X, y fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, que faculta al Congreso de la Unión para expedir -- las Leyes Reglamentarias del Trabajo.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931 se rompe la antigua forma de aplicación de nuestro Derecho laboral, así como con la ideología de los juristas tradicionales. Esta Ley surge a consecuencia de las necesidades de las clases sociales que carecían de las leyes adecuadas que hicieron posible la aplicación del Derecho Social proclamada por la clase trabajadora.

La Ley de 1931 tuvo como ideal principal el de proteger a la clase trabajadora aunque no en su totalidad, ya que otorgaba el máximo de derechos al capital evitándose obtener el verdadero equilibrio entre el trabajo y la burguesía. Pero la Ley a que nos hemos referido, fué perdiendo su importancia haciéndose cada día más inadecuada al ambiente actual de cada época; su aplicación ya no fué satisfactoria en la práctica y como se había dejado de consi-

 (25) Alberto Trueba Urbina, El Artículo 123, México 1943, Pag. 402.

dar en la misma ley los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, se expide en 1938 el -- Primer Estatuto para regular las relaciones de trabajo entre los servidores públicos y el Estado, va que sus relaciones laborales se renían por Leves ad ministrativas y civiles, aunque en nuestro artículo 123 se consideró a esta clase de trabajadores, ya - que el mensaje del mismo es proteger a todos aquellos que viven de sus esfuerzos ya sea en forma intelectual ó material. La finalidad de este estatuto fué proteger y reivindicar a los trabajadores del - Estado en sus derechos.

La lucha burocrática por su tenaz esfuerzo logra la integración del Artículo 123 en 1960 divi - diéndose en dos partes, la primera que se denomina Apartado A "Del Trabajo y de la Previsión Social" y la segunda Apartado B "Para los Trabajadores al Ser - vicio del Estado". La integración contiene principios esencialmente revolucionarios, considerando a los trabajadores burocráticos como parte de la clase obrera.

Dadas las necesidades de la vida social se pro - vocan transformaciones de los sistemas jurídicos. - Así sufre nuestra legislación en 1962 reformas que llegan a ser inclusive contra-revolucionarias, pues difieren con el espíritu inmerso en el mensaje de - los Constituyentes de 1917, ya que contra viene al ideario social del Artículo 123, perdiendo éste su rigidez constitucional pues deja de existir la segu - ridad formal que había tenido hasta esa fecha. La - reforma faculta al legislador a incluir excepciones que discrepan con los principios fundamentales de - justicia social. Se restringe con esta reforma el -

derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, se exonera al patrón de reinstalar al trabajador despedido sin justa causa, olvidándose el legislador que nuestro Artículo 123 es instrumento de la lucha obrera para lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo, volviéndose al retroceso revolucionario, y evitándose que el trabajador participe en la plusvalía de su propio esfuerzo, negándosele así el derecho a la dignificación humana.

El principio revolucionario sigue su marcha, y en 1970 se vuelve a reformar nuestra legislación en la que se incluyen principios sociales fundamentales, supliendo a la legislación de 1931, llegamos de esta forma al cumplimiento del esfuerzo surgido del ideario de los Constituyentes de Querétaro, otorgando a la clase trabajadora mayores derechos con carácter proteccionistas y reivindicatorios que vienen a cumplir la misión del mensaje del Artículo 123 casi en su mayor parte, aunque en la realidad no se lleva a efecto el cumplimiento forzoso de la ley ni mucho menos el ideario revolucionario del Artículo 123 que consigna los auténticos derechos humanos y no de cosas como en las anteriores legislaciones que consideraban al derecho del trabajo como un derecho regulador entre el capital y el trabajo, siendo un derecho diferente o sea el derecho que protege reivindica y dignifica al trabajador.

6.- LA TEORIA INTEGRAL EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Las Instituciones de Crédito que se han venido

desarrollando a pasos anagorados desde la ley de -
 bancarrotas, posteriormente el Código de Comercio en Méxi-
 co y así sucesivamente las leyes que regulan el capi-
 tal, venían siendo reformadas para una mayor pro-
 tección del mismo sin que los importara la protec-
 ción de sus explotados, no siendo hasta 1937 en que
 el General Lázaro Cárdenas con bases en el nuevo Ar-
 tículo 123 expide el Primer Reglamento Bancario con
 miras a regular las relaciones laborales de sus tra-
 bajadores, con el fin de armonizar la marcha de di-
 chas instituciones, siendo reformado en 1953 con el
 título vigente de Reglamento de Trabajo de los Em-
 pleados de las Instituciones de Crédito y Organiza-
 ciones Auxiliares, que viene a superar el anterior
 reglamento atendiendo a la situación económica del
 país de esa época y de sus trabajadores, incluyendo
 principios protectores aunque en una mínima parte -
 de lo que verdaderamente les corresponde.

En 1972 el Presidente Echeverría incluye una -
 reforma que viene a resolver el avance económico y
 social del país en lo que al reglamento bancario -
 respecta, ya que establece en su decreto de refor-
 mas al mismo, principios que benefician al trabaja-
 dor con mayores prestaciones, adecuando las necesi-
 dades de cada uno en la medida de las posibilidades
 de sus capacidades aplicando el principio de igual
 trabajo, igual salario, así como aumentar el porcen-
 taje en la participación de las utilidades, Etc. --
 que viene a compensar con la privación de algunos -
 derechos que por ende son irrenunciab es, tales co-
 mo la asociación profesional y el derecho a la huel-
 ga que por una parte el ejercicio de estos derechos

perjudicaría al desarrollo económico del país ya - que incrementaría desconfianza a los clientes de - las instituciones que son quienes propician el desarrollo de dichas empresas así como su existencia, ya que si no hay clientes no hay bancos, - por lo que el derecho de huelga y sindicato debe - ser sustituido por prestaciones de carácter protectorista.

En el reglamento bancario se encuentran bastantes principios protectores y uno que otro reivindicador que viene a dignificar a sus trabajadores proyectándolos como trabajadores distinguidos por las prestaciones otorgadas y con su actitud -- avanzada benefician al desarrollo de México y de sus sociedades.

CAPITULO I

- 1.- El contrato individual de trabajo.
- 2.- La presunción de existencia de contrato laboral.
- 3.- Clasificación de los contratos laborales.
- 4.- La duración en el trabajo.
- 5.- Interrupción de las relaciones de trabajo.
- 6.- Terminación de las relaciones individuales de trabajo.
- 7.- Principios sociales aplicables a los empleados-bancarios en la terminación de las relaciones de trabajo.

1.- EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Las relaciones laborales de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se rigen por un reglamento especial que data desde el 15 de noviembre de 1937 (1), cuya finalidad fué el armonizar el desarrollo de la economía nacional regulando la actividad de sus trabajadores hasta el 30 de diciembre de 1953 (2), que por decreto de Don Adolfo Ruíz Cortines se reforma, haciéndolo más accesible al avance económico y social del país.

(1) Decreto Presidencial del 15 de noviembre de 1937

(2) Decreto Presidencial del 30 de diciembre de 1953

El 13 de julio de 1972 (3) se incluyen reformas en el actual reglamento con una ideología más revolucionaria otorgando mas prestaciones a sus trabajadores, aunque no se descarta totalmente el principio burgués.

Las relaciones laborales de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares son de carácter estrictamente individual ya que como es sabido existe cierta limitación para la celebración de contratos colectivos entre sus trabajadores; en el capítulo I del reglamento en cuestión nos señala que tiene la calidad de empleados, las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajando en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana y ejecuten labores bajo su dirección. Partiendo de este principio hemos roto la idea de relación laboral, ya que estamos en presencia de una teoría contractual cuyo origen se encuentra en la tradición civilista, puesto que son los códigos civiles que regulaban el contrato de trabajo, no olvidando que el contrato de trabajo civil prevalece la igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad, ahora bien deberíamos de preguntarnos cual fué ó cual es la intención del término de que nos habla el reglamento, pero si tomamos al contrato como el origen de las relaciones laborales ó de cualquier relación, se observa que ya no es un contrato simple sino que está evolucionando puesto que estamos llegando al fondo de su esencia, cuyo

(3) Decreto Presidencial del 13 de julio de 1972

fundamento se encuentra en nuestro Artículo 123 v - desde ese punto la voluntad de las partes o la igualdad de las mismas salen sobrando ya que primero están los derechos de los trabajadores, de manera que la ley supla la voluntad de las partes para colocarse en un plano de igualdad, por lo que las relaciones laborales se rigen por principios o normas de carácter social distintas del derecho de las legislaciones civiles, considerando equivoco el término utilizado en el reglamento que se comenta, aunque posiblemente no fué la intención del legislador ya que incluye principios sociales como los derechos otorgados a los empleados eventuales poniéndolos en el mismo grado de los empleados permanentes.

En esta situación se apega el reglamento bancario a la idea de que el derecho laboral es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral así como el derecho autónomo que se establece en cualquier contrato de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar los principios proteccionistas en beneficio del trabajador, cuando los derechos de los trabajadores se encuentran garantizados en las leyes así como las ventajas superiores a estas que se encuentran pactadas en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para consignar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo por lo que no existe discrepancia entre relación de trabajo y contrato de trabajo, pudiéndose tomar indistintamente ambos términos en la terminología adoptada en el reglamento bancario, aunque supera la limitación en algunos capítulos haciéndolo extensivo quizás más allá de la propia Ley Federal del Trabajo.

Para efectos jurídicos la relación laboral y contrato de trabajo es el mismo, independientemente de los actos que dieron origen al nacimiento del mismo, el acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato ó la prestación del servicio, que a su vez da vida al contrato de trabajo. que en ambos casos se regirán por las leyes protectoras de los trabajadores, en la reglamentación bancaria en su capítulo primero no se menciona en ningún momento la subordinación como en la Ley Federal del Trabajo, el término subordinación es repugnante ya que discrepa al sentido ideológico del artículo 123, puesto que el mensaje del mismo es muy claro al decir que las relaciones de los trabajadores y patrones serían igualitarias para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués, tratando a los trabajadores como cosas, por lo expuesto, el reglamento bancario utiliza el término "bajo su dirección" sin caer en el término burgués de nuestra Ley Federal del Trabajo, que confunde el derecho del trabajo subordinado con el derecho del trabajo evolucionado, subordinación quiere decir yugo, esclavitud frente a un amo, que viene a ser el resabio de la vieja autoridad, es indispensable desechar el término subordinación para darle el matiz adecuado a la relación laboral considerando al trabajo como un deber y un derecho social, siendo absurdo pensar que el trabajo para ser distinguido como tal tenga que ser subordinado, ya que la obligación que tiene el trabajador es prestar un servicio eficiente no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber, por lo que en términos generales trabajador es todo aquel que presta un servicio per-

sonal a otro mediante una re-urceración (4).

La aplicación del principio de la ley Federal del Trabajo es independiente a la ideología del capítulo primero del reglamento bancario, ya que lo supera favoreciendo a los trabajadores aunque en la práctica no se entiende el verdadero espíritu y sus letras sociales para proteger al trabajador sino hacen una aplicación estricta a su escritura, confundiendo su propia interpretación.

2.- LA PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DE CONTRATO LABORAL

En la reglamentación de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, no existe el derecho que presume que un prestador de servicio momentáneo o eventual sea considerado como empleado sujeto de derechos laborales, ya que tiene su propia reglamentación tanto para los empleados eventuales como para los empleados permanentes, o sea que para que exista una verdadera relación laboral es necesario que exista un contrato, contrariando en esta forma los términos de relación laboral y contrato de trabajo puesto que para los banqueros es indispensable que exista un contrato de trabajo para que se considere al prestador de servicio como trabajador, haciendo menos al ideario del artículo 123 constitucional, priva al beneficio otorgado por la propia Ley Federal del Trabajo, tomando al término relación laboral como distinto a contrato de trabajo, siendo el primero un complemen

(4) Alberto Trueba Urbina: Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, México 1975, Pág. 21.

to del contrato de trabajo ó el origen del mismo, - ya que si no existe relación de trabajo no existe - contrato de trabajo ó a lo que volveríamos al principio de que quíto es primero, el huevo ó la gallina, en mi concepto el acto que dá origen al contrato es la relación laboral, ya que es la que se formaliza con la celebración de un contrato laboral, - que si nunca se llega a formalizar tampoco deja al trabajador al abandono, ya que el mismo artículo -- 123 lo protege como trabajador otorgándole los derechos protectores y reivindicatorios, el reglamento bancario en cuanto a sus deficiencia es suplido por la Ley Federal del Trabajo en lo que respecta a la presunción de existencia de relación laboral tomando este término como la no existencia de un contrato escrito en el que consten las condiciones de trabajo, en todo caso la falta de formalidad escrita - corresponde al patrón el cumplimiento con las obligaciones como tal, en las Instituciones de Crédito hay algunos trabajadores llamados por honorarios; - son quienes firman un contrato eventual y que no obtienen los beneficios de la ley federal quedando al margen y considerándose como no empleados siendo este principio violatorio de la ideología del constituyente del 17, ó sea que distinguen a los trabajadores eventuales y los trabajadores de planta, aunque los derechos que benefician a esta clase de trabajadores, consiste en obtener una plaza a futuro, - lo anterior se desprende a que el propio reglamento deja en libertad al patrón a seleccionar sus trabajadores, puesto que las labores que se desarrollan dentro de las instituciones son decisivos para el - desenvolvimiento de las mismas, ya que es el refle-

jo ante la sociedad y el desarrollo económico del país, considerando en algunos casos que las decisiones son justas ya que los intereses en juego dentro de las instituciones, es de la industria, de la fábrica, del comercio en general y de la propia sociedad, etc., que el tener empleados no satisfactorios sería como atentar contra los intereses de la nación.

La Ley de 1931, no supo salvar el escollo del contractualismo, porque sus autores se dieron cuenta de lo escarpado del camino que tendría que recorrer el trabajo formado al régimen de un contrato como base única de sus derechos, y quizá comprendieron que la pre de la existencia del contrato y de las condiciones de trabajo, era otra de las invenciones satánicas del derecho civil. A fin de remediar el inconveniente asegurar en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo la presunción laboral, a la que -- nos referimos a continuación:

"Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio y el -- que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletarias" (5).

La presunción laboral, a que nos referimos en este caso, produce consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las -- que consisten en crear derechos favorables a los trabajadores. La solución que le dan los juristas queda reforzada en la estipulación del artículo 31 la cual dice así "La falta de contrato asegurado no priva --

(5) Mario de la Cueva: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1974 Pág. 189.

al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrono la falta de formalidad".

El Artículo 21 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, recoge el espíritu de la Ley de 1931, se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Esta es la figura mexicana del contrato del trabajo que se deriva del artículo 123, pues la prestación del trabajo ó servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, la oficina, etc., y comprende no solo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las propias labores, en las artesanías ó en toda ocupación en que una persona le presta un servicio a otra.

La doctrina jurisprudencial de la suprema corte que discrimina a los trabajadores en el sentido de que solo hay contrato de trabajo cuando existe "Subordinación", es contraria a la teoría del artículo 123 constitucional y proviene de la falta de estudio del proceso de formación del mencionado precepto. Lo mismo le ha ocurrido a los tratadistas y el propio legislador ordinario. A la luz de la teoría integral se advierte el error (6).

También es erróneo e inconstitucional la jurisprudencia que considera que no existe relación laboral entre los policías bancarios e industriales y las empresas. La verdad es que este tipo de policías o vigilante es un sujeto de derecho del trabajo. En nuestra teoría integral se basa la afirmación de que

 (6) Alberto Trueba Urbina: Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, S.A., México, 1972, Pág. 279

los policías bancarios e industriales son trabajadores (7).

Las disposiciones constitucionales y de la ley reglamentaria exigen la preparación entre las cuestiones que efectúan la formación de la relación y del contrato de trabajo y de las que pueden suscitarse en ocasión de las cláusulas que contengan las condiciones de de trabajo: este apartamiento es necesario porque si bien no existe disposiciones precisas sobre el primero de los problemas, la cuestión relativa a las condiciones de trabajo está resuelta en la constitución y en la propia Ley Reglamentaria; aunque sabemos asimismo que las condiciones de trabajo establecidas en la Constitución y en la Ley Federal de Trabajo son los beneficios mínimos a favor de los trabajadores; estos derechos son imperativos e irrenunciables aunque se estipulan en los contratos de trabajo, automáticamente dejan de producir efectos que perjudican al trabajador.

La Ley de 1970 supera la idea de la existencia forzosa de los contratos de trabajo que no era más que una reminiscencia civilista.

3.- CLASIFICACION DE CONTRATOS DE TRABAJO.

El derecho laboral no señala una clasificación de contratos, puesto que no existe, ya que al hablar de clasificación de contratos sería ajustarse al derecho civil aunque también en derecho laboral se requiere de elementos de existencia tales como -

(7) William David Flores y Ramírez: El Policía Industrial en la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 1970, Pag. 105 (Tesis Profesional).

la capacidad y el consentimiento, por la grandiosidad de nuestro derecho laboral no es necesaria la clasificación de sus contratos ya que para llegar a una clasificación sería indispensable llenar algunos requisitos de forma que limitarían o harían difícil la existencia de los contratos laborales. En la reglamentación de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, tampoco existe clasificación de contratos ya que sólo consigna el contrato individual de trabajo, puesto que ni siquiera habla de relación laboral, siendo éste limitativo en su expresión sin llegar al sentido ideológico del artículo 123, ya que al hablar de contratos colectivos de trabajo en las instituciones de crédito sería como amenazar a su integridad, por lo que en ningún momento se dará este tipo de contrato, como tampoco existe la presunción de existencia de relación laboral sólo se habla de contratos escritos que también contraviene al espíritu del artículo 123 siendo indispensable cuando menos la existencia de la presunción de relación laboral, ya que es claro advertir el error de algunos legisladores y de la propia jurisprudencia que considera que no existe relación laboral entre los policías bancarios e industriales y las empresas, la verdad es que este tipo de policías o vigilantes son sujetos de derecho del trabajo, en nuestra teoría integral se consigna la afirmación de que todo prestador de servicio a otro es un trabajador y por ende es sujeto de los derechos establecidos en el artículo 123.

4.- LA DURACION EN EL TRABAJO.

Los contratos individuales de trabajo son típi-

cos en las instituciones de crédito, clasificándose en permanentes y eventuales o temporales, los contratos individuales de trabajo se formalizan -- cuando a criterio de las instituciones el trabajador es apto para desempeñar los puestos vacantes o que más se adapten a la capacidad del mismo y cubran los aspirantes las necesidades de la institución a que van a prestar sus servicios, esto es en base a que las instituciones de crédito tienen libertad para elegir libremente su personal, que dando las estipulaciones del contrato claras para su fiel cumplimiento de las obligaciones del patrón y los derechos adquiridos del trabajador establecidos en el reglamento bancario y la ley federal del trabajo, con principios que protegen al trabajador ya que la falta de estabilidad en el trabajo es un atentado en contrato del principio social del artículo 123; puesto que los trabajadores han seguido luchando por conservar su trabajo como medio de -- subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, para dejar de seguir siendo objetos de alquiler como hasta antes -- el nacimiento del artículo 123 Constitucional, en los que el patrón disponía de sus trabajadores a -- su antojo como mercancía, con facultades para despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas -- sus consecuencias; esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones labores, pues se veían obligados ó mas bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad -- de trabajo y del ficticio principio de autonomía -- de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de la burguesía.

Los trabajadores mexicanos alcanzar su digni-

dad de personas al nacer en el país y para el mundo el artículo 123 en el que se le confirió derechos - para conservar su trabajo salvo que dieran motivo - de despido, ya que solo pueden ser despedidos los - trabajadores con causa justa, de manera que cual- - quier despido arbitrario le dá el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, ó sea su - reinstalación, quedando obligado el patrón a cum- - plir con el contrato de trabajo y a pagar los sala- rios vencidos correspondientes en los casos de des- pido injustos, ó bien, ejercer la acción de indemn- zación de 3 meses de salario en caso de que así le conviniera.

En la declaración de derecho social originario establecía la estabilidad en el empleo ó en el tra- bajo en los siguientes términos:

"El patrón que despida a un obrero sin - causa justificada ó por haber ingresado a una asociación ó sindicato ó bien haber tomado par- te en una huelga lícita, estará obligado, a -- elección del trabajador a cumplir con el con- trato ó a indemnizarlo con el importe de 3 me- ses de salario. Igualmente tendrá está obliga- ción cuando el obrero se retire del servicio - por falta de probidad de parte del patrón y -- por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona, ó en el de su cónyuge, padres, hi- jos ó hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos trata- mientos provengan de dependientes ó familiares que obren con el consentimiento ó tolerancia - de él".

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia dió una interpretación equivocada al anterior pre- cepto constitucional, desvirtuando la opción de los trabajadores de obtener el cumplimiento del contra- to de trabajo y consiguientemente conservar su esta- bilidad en el empleo y en la empresa; convirtiendo

el precepto en un instrumento a favor del patrón para reinstalar obligatoriamente al trabajador.

Virtualmente en 1962 se reforma y se aclara la indebida aplicación de la Suprema Corte del precepto que se comenta otorgando mayores garantías al -- trabajador por conservar su estabilidad en el trabajo (8).

El patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de indemnizaciones conforme a la Ley Federal del Trabajo según el caso de que se trate, ya que puede ser para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año de servicio, en los casos de trabajadores de confianza, en el servicio doméstico, cuando se trate de trabajadores eventuales, si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña ó por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con él y la junta estima tomando en consideración las circunstancias del caso que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Algunas instituciones de crédito se apegan a este principio otorgando privilegios a sus trabajadores y usando la libertad que confiere la Ley Federal del Trabajo para seleccionar las empresas a sus trabajadores es plausible el hecho de que el reglamento bancario proteja al trabajador que por su propia incapacidad intelectual deje de prestar sus ser

(8) Reforma Constitucional publicada en el Diario - Oficial de la Federación del 21 de Noviembre de 1962.

vicios ya que esto ocurre solo en el caso de los trabajadores eventuales.

5.- INTERRUPCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Las suspensiones de las obligaciones de prestar sus servicios sólo puede ser temporal, como en el reglamento bancario no existe una clasificación en lo que respecta a la suspensión se está a lo establecido a la Ley Federal del Trabajo, misma que estipula para la suspensión que el patrón puede dejar de cumplir con la obligación de pagar salarios, en tanto que las instituciones de crédito protegen económicamente para los casos de enfermedad y accidentes de trabajo.

Las suspensiones pueden ser por diferentes causas, como son: La enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de -- trabajo (9).

En las suspensiones señaladas no podrá exceder de 78 semanas, ya que como lo establece el artículo 51 en sus fracciones I y III de la ley del seguro social, el término máximo para el tratamiento de enfermedades no profesionales es el de 52 semanas pudiéndose aplicar por 26 semanas más dicho periodo a juicio del seguro social, aunque en la reglamentación bancaria las garantías que se prestan al trabajador en estos casos son mayores, por lo que en ningún momento queda el patrón liberado del cumplimiento de la obligación para con el trabajador, en los casos -

(9) Nueva Ley Federal del Trabajo, México 1975, Artículo 42.

de suspensión por prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obra en defensa propia o de los intereses del patrón tendrá éste la obligación de pagar los salarios que le corresponden o que hubiese dejado de percibir, es un caso típico de los policías bancarios que obran en defensa de los intereses de las instituciones, -- sin necesidad de acreditar por parte del trabajador estar detenido a disposición de la autoridad administrativa o judicial, ni mucho menos esperar que la -- sentencia cause ejecutoria que absuelva o determine el arresto, ya que esto es absurdo que el trabajador detenido o arrestado esté en posibilidad material de acreditar la privación de su libertad, en las tres -- causas que hasta el momento se ha visto el trabajador deberá regresar a su trabajo el día siguiente de la fecha en que determine la causa de la suspensión, ó bien para los casos de suspensión por arresto y -- por la falta de documentos necesarios que exijan las leyes en la prestación de servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En los casos de suspensión por el cumplimiento de los servicios señalados en la constitución política y designación del trabajador como representante ante los organismos del estado, la duración de la -- suspensión es por seis años desde la fecha en que deba prestar los servicios, debiéndose presentar a sus labores dentro de los quince días siguientes a la -- terminación de la causa de la suspensión, en los casos indicados la prescripción de las acciones derivadas empiezan a correr desde la fecha en que se señale se deban presentar ya sea a los quince días ó al día siguiente.

Además de las causas de las suspensiones señaladas existen causas que dan lugar a resindir las relaciones laborales ya sea por parte del patrón o por parte del trabajador, que erróneamente llaman "resisión" término inadecuado ya que estamos en presencia de situaciones laborales y no civilistas, puesto que nuestro artículo 123 en su fracción XXII del apartado "A" trata como adecuado el vocablo "despido" por parte del patrón, vocablo que se utiliza en el reglamento bancario.

En las resisiones pueden invocarse sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador.

Para las resisiones sin responsabilidad para el patrón deberá hacer por escrito el conocimiento del trabajador la causa invocada para la resisión de la relación, en caso de que el patrón despidiera al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará -- obligado a probar que no despidió al trabajador o -- que éste abandonó el trabajo pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal establecido en la ley de la materia, ahora si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones establecidas en la ley o reglamento respectivo.

En la reglamentación bancaria se establece para los casos de despido, las instituciones u organizaciones, estarán obligadas a pagar al empleado separado, tres meses de sueldo y 20 días por cada año de -

servicio, esta indemnización no será cubierta cuando el despido obedezca a violaciones por parte del empleado de alguna ley penal, de las leyes sobre trabajo ó faltas graves evidentes, en caso de inconformidad por parte del interesado, recurrirá a la Comisión Nacional Bancaria para que, de acuerdo con el procedimiento administrativo de conciliación quien determine si hubo tal violación o falta grave y la procedencia o improcedencia del despido.

6.- TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE -- TRABAJO.

En las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares dado que los contratos celebrados con sus empleados son individuales, pueden darse por terminados por las siguientes causas: a).- Por mutuo consentimiento de las partes. b).- La muerte del -- trabajador. c).- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con lo establecido por la ley federal del -- trabajo. d).- La declaración de incapacidad física ó mental ó inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan imposible la prestación del servicio, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el -- trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes -- de salario y doce días por cada año de servicios de conformidad con la ley federal del trabajo, si así -- lo desea o que se le proporcione otro empleo compati -- ble con sus aptitudes independientemente de las pres -- taciones que le correspondan de conformidad con las -- propias leyes, para estos casos el trabajador debe -- de comprobar las causas de terminación de las rela--

ciones laborales de trabajo.

En ningún caso las Instituciones de Crédito despiden a sus empleados sin causa justificada puesto que se aplica el principio social del propio artículo 123 y cuando el retiro se justifica será por alguna violación por parte del trabajador a los principios que rigen a las instituciones como fuente de su organización y funcionamiento, aún en algunos casos las instituciones formulan liquidaciones y favorezcan al trabajador despedido.

7.- PRINCIPIOS SOCIALES APLICABLES A LOS EMPLEADOS -- BANCARIOS EN LA TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En las Instituciones de Crédito y Organizaciones auxiliares existe un reglamento interno de trabajo donde se estipulan las normas que rigen la conducta del personal y las instituciones, para que la actividad que desarrollan se lleve a cabo en un ambiente de armonía y cordialidad, permitiendo que la estancia en las oficinas donde desempeñan sus trabajos sea más agradable y satisfactoria.

En el caso de la terminación de las relaciones de trabajo se debería establecer en el Reglamento Bancario la obligación de reinstalar a sus trabajadores para aquellos casos en que se despidan sin precisar por escrito la causa de su despido, ya que la falta de aviso escrito en que debe invocarse la causa ó causas de rescisión, genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado y quedará obligado el patrón a probar que no despidió al trabajador ó que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escu-

(57)

daría en el incumplimiento de un precepto legal imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral.

CAPITULO II

- 1.- La jornada de trabajo.
 - 2.- El salario.
 - 3.- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
 - 4.- Vacaciones y días de descanso.
-

1.- LA JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo parte del principio de derecho social protegiendo la salud y la vida de los trabajadores así como su justa compensación que mitigue en una mínima parte de la plusvalía, de esta forma las instituciones de crédito adoptan la jornada de cuarenta horas semanales, lo cual es un gran éxito de la revolución proletaria el disfrutar de una jornada de trabajo justa, rompiendo la dictadura del patrón que por lo general abusa de su poder imponiendo jornadas de trabajo injustas, proclamándose por primera vez la jornada de trabajo el primero de Mayo de 1917, a través de los constituyentes de Querétaro.

El reglamento de las instituciones de crédito señala claramente las condiciones de trabajo en forma precisa bajo la sombra de la ley federal del trabajo.

El personal prestará sus servicios en las oficinas de la institución ubicada en el lugar o lugares especificados en los contratos de trabajo, de -

donde solo podrá ser removido previo su consentimiento manifestado por escrito, quedando sin efecto para casos especiales como los supervisores, inspectores y en fin todos aquellos que por la naturaleza de sus labores requiere movilización, para la hora de entrada las instituciones de crédito fijarán en forma oficial la hora de entrada y salida de cada uno de su personal, ya que se tiene que ajustar a sus necesidades y de sus diversos puestos, dichos horarios serán comunicados oficialmente en forma oportuna a sus empleados lo que se hará constar en el contrato individual de trabajo, respecto al horario funciona de acuerdo con la ley y el propio artículo 123 constitucional, mismo que puede ser: Diurno, Mixto y Nocturno.

El horario diurno es el comprendido entre las seis y las veinte horas.

El horario mixto es el que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

El horario nocturno, es el comprendido entre las veinte y las seis horas.

La jornada de trabajo es de 48 horas distribuida en la semana dentro de los cinco días de lunes a viernes, cualquier disposición que viole este precepto se tomará como no puesta o inexistente, los empleados con horarios discontinuos dispondrán del tiempo suficiente para tomar sus alimentos a las horas que señale la institución a fin de no entorpecer sus operaciones, tomando en cuenta las costumbres de la plaza, este tiempo no será considerado dentro de

la jornada de trabajo en virtud de que el empleado tiene la libertad de disfrutarlo fuera de la institución.

Los empleados con horarios continuos disfrutará de media hora de descanso aunque por lo general se prolonga hasta por una hora, durante la jornada a las horas que previamente establece la institución a fin de no entorpecer sus operaciones, este descanso será tomado como tiempo trabajado.

Los empleados solo podrán trabajar jornada extraordinaria cuando las circunstancias lo ameriten y exista la autorización previa y por escrito del funcionario facultado para ello por la institución, observándose claramente que las condiciones de los empleados de las instituciones de crédito no están al margen del espíritu del artículo 123 constitucional ya que además de las prestaciones otorgadas en la ley las instituciones otorgan otras prestaciones de carácter social en beneficio de sus trabajadores.

2.- EL SALARIO.

El salario definido como una retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, viene a ser una de las remuneraciones del servicio prestado y que viene a satisfacer las diferentes necesidades de la clase obrera y su familia, la teoría del salario se fundamenta en el espíritu marxista del diputado Macías que fué uno de los puntos que se discutieron en la sesión del 28 de diciembre de 1916, el salario en la actualidad de las instituciones de crédito es compensatorio en relación al trabajo desempeñado aplicándose el principio de que a igual trabajo

igual salario, aunque no deja de reflejar plusvalía, en donde se vuelve aplicar un principio eminentemente social participando los empleados en las utilidades de las instituciones donde presten sus servicios de acuerdo con el porcentaje que para el efecto señala la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El salario se integra por todas las percepciones efectivas que se entreguen al trabajador, logrando de esta forma la función social del salario, que se alcanza con la lucha de los trabajadores para obtener parte de la reivindicación del derecho a obtener el pago real que le corresponde por el servicio-realizado, en las instituciones de crédito se observa el pago de salarios diferidos, tales como los casos de jubilación, primas de antigüedad y otras prestaciones legales y contractuales.

El salario que pagan en las instituciones de crédito es remunerador puesto que al mínimo fijado para la plaza que corresponda, el mínimo para los empleados bancarios es superior en un 50% el cual nunca es inferior ya que es la base de pago dentro de todo un sistema, el salario se fija por mes y se paga quincenalmente pudiéndose determinar el salario diario, el salario mínimo es la cantidad menor que recibe el empleado por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual debe ser suficiente para satisfacer sus necesidades de él y de su familia en el orden moral, cultural, material y social para promover la educación de sus hijos, de la forma que se expone es la forma en que se cumple por lo que se apega a las exigencias del artículo 123 constitucional.

Desde luego el salario es remunerador por su integración, siendo por la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra prestación que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en la que se incluye la participación de las utilidades de las instituciones, que la ley federal lo excluye como parte del salario, considerándose como erróneo puesto que la misma ley está diciendo que es todo pago efectivo que recibe el trabajador en la prestación de un servicio o servicios, así mismo forma parte del salario el 5% que sobre el salario ordinario entrega el patrón al infonavit en cumplimiento de la propia ley federal del trabajo, además de las utilidades que reciban los empleados en la forma y término establecido por la ley federal del trabajo y por las resoluciones administrativas aplicables, las instituciones y organizaciones tendrán obligación de cubrir a aquellos anualmente, como mínimo concepto de aguinaldo el importe correspondiente a un mes de sueldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios o la parte proporcional -- cuando no hayan alcanzado dicho lapso, las cantidades adicionales al mínimo establecido por concepto de aguinaldo que otorguen las instituciones y organizaciones, así como otras gratificaciones de carácter regular, crean derechos en favor de los trabajadores.

Las prestaciones y gratificaciones que por circunstancias extraordinarias acuerden las instituciones u organizaciones, en favor de sus empleados sobre las establecidas en el presente reglamento, no sentarán precedente, aunque esto no se dá en forma -

efectiva el de negar las gratificaciones adicionales o extraordinarias puesto que no queda como precedente pero es un incentivo para sus trabajadores, otorgándole además del importe de 15 días que marca la ley federal del trabajo, el importe de dos meses y medio o sea en total el importe de tres meses para unas instituciones y para otras el importe en total el de dos meses pero en estas últimas el otro mes lo prorratean en los sueldos quincenales de todo el año.

El plazo para el pago de aguinaldo las instituciones se efectúa en los primeros quince días del mes de diciembre de cada año.

La protección del salario de los empleados de las instituciones de crédito son las mismas que tienen los trabajadores en general puesto que no son trabajadores extraños a este mundo, ya que nuestra ley unifica a todos los trabajadores en general como una unidad a partir del movimiento revolucionario que culmina con el cumplimiento de nuestro artículo 123 el cual se ha visto en nuestros últimos meses a la fecha el impulso que ha dado nuestro gobierno revolucionario, estableciendo un verdadero equilibrio salarial lo que no es bien visto por la burguesía provocando la reacción más antirevolucionaria subiendo los precios a los productos, contestando nuestro gobierno con la creación de nuevos centros comerciales donde los precios son más bajos, así también creando el proyecto de la ley de protección al consumidor que es terriblemente explotados por los voraces comerciantes.

3.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Don Ignacio Ramírez en la Asamblea Constituyente de 1857, defiende la idea de la recuperación de la plusvalía entre los factores de la producción y el trabajador anticipándose a la historia un principio social, que en la declaración de derechos sociales de 1917 viene a dislumbrar un nuevo ariste que sirvió de base a los constituyentes de Querétaro; -- despertando en el letargo de Don Carlos L. Gracidas en la inolvidable fecha del 27 de Diciembre de 1916, al pensamiento de Ignacio Ramírez.

La participación de los trabajadores en las utilidades es el reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los elementos integrantes de la realidad económica, de donde nace un derecho a -- participar en el resultado del proceso económico un derecho del que a su vez se infiere que la empresa -- no es mas que un feudo del empresario, sino una participación de los factores, ciertamente distintos a los intereses opuestos, por 2 factores que por concurrir como elementos igualmente indispensables, tiene el derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta.

El derecho reivindicatorio de que gozan los empleados bancarios es el más apagado al ideario social de la carta magna aunque se regula por una reglamentación especial y bajo la observancia de la comisión nacional bancaria y de seguros, los cuales se cumplen -- sin objeción y en tiempo establecido, además de ser -- las utilidades remuneradoras en beneficio del trabajador, que ya no es una esperanza sino un hecho que por

derecho le corresponde. Las utilidades que reciben -- los empleados bancarios es proporcional a los días -- trabajados durante el ejercicio de que se trate, el -- porcentaje a participar es el que fije la comisión Na -- cional para la participación de los Trabajadores en -- las Utilidades de las Empresas, sin perjuicio de dere -- cho que tienen para obtener un porcentaje mayor o adi -- cional al contrato individual de trabajo, sin necesi -- dad de utilizar recurso alguno, ya que por lo general toma como base mínima lo que fije la comisión Nacio -- nal para la participación en las utilidades, que en -- la realidad es superior al que fije dicha comisión.

El hecho de que los trabajadores de las institu -- ciones de crédito no recurran a recurso alguno para -- hacer efectivo sus derechos a participar en las utili -- dades no quiere decir que no exista, puesto que es -- una obligación patronal del cual el trabajador tiene -- derecho y en caso de inconformidad recurrir al juicio -- de amparo ya que la misma ley priva al trabajador a -- impugnar la resolución de la Secretaría de Hacienda y -- Crédito Público quién es la que determina el monto de -- las utilidades, considerándose el término antirrevolu -- cionario, si los trabajadores son amparados con poste -- rioridad a sus liquidación conforme a las utilidades -- fijadas por la Secretaría de Hacienda, tendrán dere -- cho a una participación adicional con sujeción a la -- ejecutoria de amparo.

Las utilidades deberán ser repartidas inmediata -- mente después de concluido el ejercicio fiscal de -- acuerdo con las disposiciones de la ley de impuesto -- sobre la renta, patrióticamente la ley establece si -- la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta -- posteriormente el monto de la utilidad gravable se ha

rá un reparto adicional y el importe de las utilidades en el año en que sean exigibles se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Dentro de la reglamentación para el reparto de las utilidades existen principios antirrevolucionarios que contraria al espíritu constitucionalista, puesto que la ley establece excepciones al principio de justicia social, llegando a una utopía del derecho de los trabajadores, que en parte viene a degenerar el derecho personal de naturaleza estrictamente social de los trabajadores.

4.- VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO.

Se consideran días de descanso para los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares los sábados y domingos, salvo para los casos en que las necesidades lo ameriten debiendo prestar sus servicios los días de descanso, como los servicios de vigilancia o mantenimiento y salvo para los empleados que en forma rotatoria, deban hacer guardia para cubrir los servicios indispensables al público que determine la comisión nacional bancaria y de seguros, estos empleados tendrán derecho a recibir por su trabajo del sábado, una prima equivalente al 25% sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en días de descanso, puesto que se viola el anhelo de los trabajadores que les ha costado una lucha obrera para romper con la esclavitud y disfrutar de la grandilocuencia del espíritu de nuestro artículo 123 producto de la lucha de clases, para lograr una protección plena

de los que viven de sus esfuerzos.

Además de los días de descanso señalado anteriormente, existen días de descanso obligatorio los mismos que se establecen en la ley federal del trabajo - a los que se les agregan los días: jueves, viernes de la semana mayor, 5 de mayo, 10 de septiembre, 12 de octubre, 2 de noviembre, 12 de diciembre y 31 de diciembre, los cuales son autorizados por la comisión nacional bancaria y de seguros ya que cualquier suspensión sin autorización previa da lugar a remoción - del funcionario que ordenó la suspensión o si la gravedad del caso amerita, la secretaría de hacienda y crédito público, independientemente de las sanciones administrativas que procedan, podrá revocar la concesión correspondiente.

La finalidad de los días de descanso obligatorio nos sirven para que muchos de nosotros cumplamos con ciertas circunstancias de carácter social, político, religioso, en fin todo aquello que sirva para satisfacer las necesidades de nuestra alma ó también necesidades materiales, que viene a ser otro fruto de nuestra lucha revolucionaria.

Las vacaciones son un medio para que el trabajador recupere las fuerzas perdidas durante un año que ha estado trabajando sin que disfrute de los días suficientes de descanso, por lo que son obligatorias e irrenunciables, para los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, disfrutan de sus vacaciones de acuerdo con un calendario que es aprobado por la comisión nacional bancaria y de seguros el cual es formulado por la propia institución de acuerdo con la antigüedad de cada empleado, las vacaciones son anuales de acuerdo con lo siguiente:

- a).- De uno a diez años de servicio 20 días hábiles,
- b).- De más de diez a quince años de servicio 25 días hábiles,
- c).- De 15 años de servicio cumplidos en adelante 30 días laborales.

Las vacaciones no podrán acumularse y podrán ser compensadas con una remuneración, sino al contrario - el trabajador tiene derecho a una prima de vacaciones de un 50% de sus sueldos correspondiente al número de días laborables que comprenda el periodo de vacaciones mismas que se pagará antes que se inicien.

El trabajador hará uso de sus vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del año - de servicio, dichas vacaciones serán fijadas por cada institución u organización de manera que no sufran -- perjuicios para lo cual sirve el calendario anual.

Independientemente de la prima de antigüedad de que hemos hecho mención, las instituciones y organizaciones pagarán a sus empleados sus sueldos correspondientes al periodo de vacaciones.

Las vacaciones son obligatorias puesto que los - trabajadores necesitan descansar para recuperar las - energías perdidas durante la prestación de sus servicios, si el patrón se niega a otorgarlas está violando un principio social que beneficia al trabajador en cuanto a su salud, ya que no se recupera aunque el patrón las pague por lo que no libera al patrón de esta obligación, puesto que tampoco son irrenunciables, -- así mismo el patrón no puede eximirse del pago de la prima de vacaciones ya que la finalidad es el recibir un ingreso extraordinario para que las disfrute mejor y no contraiga obligaciones que excedan de su ingreso normal.

Una vez transcurrido los seis meses siguientes -

al cumplimiento del año de servicios en los que el empleado deba disfrutar de sus vacaciones no lo hiciera por no autorizarlo la institución, deberá demandar ante la comisión nacional bancaria y de seguros, la falta de cumplimiento, lo cual deberá ser -- dentro de un año, contados a partir de la fecha en -- que se venzan los seis meses, que de lo contrario -- las acciones del trabajador prescribirán en un año -- contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, pero por lo general las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares otorgan vacaciones a sus empleados y de manera in--terruptas anualmente ya que es interés del patrón el que los empleados desarrollen en forma óptima sus labores, en lo que sus trabajadores disfrutan jubilo--samente sus vacaciones durante el periodo que le co--rresponda puesto que éste es mayor a los estableci--dos en la Ley Federal del Trabajo, logrando una ma--yor protección de la clase trabajadora alcanzando de forma muy positiva el mensaje de los constituyentes para ver cumplidos los deseos revolucionarios y go--zar de una parte de la plusvalía del capital en la -- que ya no se presenta fácilmente la explotación del hombre por el hombre.

CAPITULO III

- 1.- Obligaciones de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares como patrón.
- 2.- Obligaciones de los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.
- 3.- Derechos de preferencia.

1.- OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES COMO PATRON.

De la relación laboral que nace del contrato individual de trabajo y de la misma presunción surgen las obligaciones del patrón y de los empleados las cuales se sujetarán a las normas establecidas en el contrato individual y a falta de estipulación se regirá por los preceptos legales establecidos en el reglamento bancario o de la propia ley federal del trabajo.

Las obligaciones de las instituciones de crédito se cumplen satisfactoriamente puesto que van en su propio beneficio, los sueldos, gratificaciones y participación de los empleados en las utilidades se pagan en forma oportuna en moneda nacional en los lugares establecidos para ello, así como también las indemnizaciones, el mobiliario y equipo es de buena calidad y eseado para que el desempeño de los labores de sus empleados sea armonioso y satisfactorio dando una mayor presentación a sus oficinas.

Las instituciones de crédito están provistas de sistemas de seguridad tanto para el personal como para su clientela, para su personal adoptan procedimientos adecuados para evitar perjuicios al empleado

procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del empleado la mayor garantía compatible con la naturaleza de la -- institución, así mismo observan medidas adecuadas para prevenir accidentes en los lugares donde se presta el servicio.

Los empleados bancarios en ningún momento son -- objetos de malos tratos de sus jefes sino al contrario reciben estímulos con el fin de proporcionar un mejor servicio, las instituciones además de las obligaciones que se establecen en la ley, regula su reglamentación interna, otras que benefician al trabajador, tales como otorgar uniformes tanto al personal de mantenimiento, de servicio como a los empleados, equipo de trabajo adicional al mobiliario y equipo acostumbrado.

La capacitación del personal es el instrumento más adecuado para el buen funcionamiento de las instituciones, puesto que el trabajar en un banco representa una gran responsabilidad ya que para el desempeño de cualquier actividad implica un riesgo inclusive hasta mayúsculo, por lo que todos tienen una -- preparación mínima en cuanto a conocimientos académicos o de capacitación en cursos especiales ya sea -- a través de la propia institución o en escuelas especializadas, los empleados bancarios pueden faltar -- justificadamente a sus labores con goce de sueldo, -- previo aviso a su jefe inmediato, los días y por -- los motivos detallados a continuación: a).- los hombres, un día en caso de nacimiento de sus hijos. b). Las mujeres, 45 días antes y 45 días después del -- alumbramiento de sus hijos. c).- Cualquier empleado

dos días en caso de fallecimiento de sus padres, hermanos, cónyuge o concubina e hijos. d).- Cualquiera empleado, el tiempo que fijen los médicos de la institución en caso de enfermedad o accidente dentro de los límites establecidos en el propio reglamento de trabajo. e).- Los empleados con más de tres años de servicio tendrán derecho a disfrutar de licencia sin goce de sueldo hasta por 15 días para la preparación de su examen profesional. (1).

Independientemente de las obligaciones señaladas anteriormente existen obligaciones de los jefes inmediatos para con los empleados a su cargo; respecto a las obligaciones para con su personal consiste en mantenerlo informado de todo lo que necesite conocer para el mejor desempeño del trabajo como miembro de la institución, capacitarlo para el desempeño de su puesto y otros puestos con el fin de rotarlo y lograr un puesto de mayor categoría, adiestrarlo para el mejor desempeño de sus labores y aprovechamiento personal, atenderlo con educación y respeto procurando que las relaciones personales entre todos sean -- cordiales, escucharlo atender sus sugerencias quejas y asuntos personales, cuidar de el estricto cumplimiento del reglamento, en cuanto a las obligaciones con la clientela son situaciones adicionales que viene a complementar un mejor servicio y presentación de las instituciones cuidando las oficinas en buen estado, en lo que respecta a su mobiliario y equipo, instalaciones, con el fin de dar una buena imagen.

Las obligaciones patronales de que se habla son

(1) Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

independientes a los derechos proteccionistas y tutelares de los trabajadores derechos que solo pueden nacer a favor de los trabajadores aunque la ley presupone que los patronos adquieren derechos en el momento de cumplir con sus obligaciones, considerándose como absurdo puesto que los únicos sujetos de derechos laborales son los trabajadores en general.

El otorgamiento de derechos a los patronos sería una idea contrarrevolucionaria, ya que volveríamos a aceptar el término subordinación o considerar al trabajo como mercancía ó el trabajador un objeto que se vende; las instituciones no desconocen en ningún momento sus obligaciones lo cual no quiere decir que tengan ya algún derecho a su favor, sino al contrario a medida que transcurre el tiempo los derechos de los trabajadores aumentan.

Las instituciones de crédito tienen obligaciones de otorgar a sus empleados prestaciones económicas, sociales y culturales; dentro de las prestaciones económicas se consideran los préstamos a corto plazo, préstamos a largo plazo y préstamos hipotecarios, los cuales constituyen un beneficio social para sus trabajadores, así mismo se otorga la aportación proporcional a sus ingresos al I.N.F.O.N.A.V.I.T con el objeto de permitirles el financiamiento de créditos baratos y suficientes para adquirir habitaciones cómodas e higiénicas, construcción, reparación ó mejoras de sus casas-habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, este principio se apoya en la ciencia social nacida de la Revolución Social de 1917 plasmada en el artículo 123 constitucional; siendo digna de mención la solución tomada por nuestro ejecutivo federal respecto a la conversión de las aportaciones patronales en un ahorro so-

cial de carácter reivindicatorio del proletariado.

Esta ideología se encuentra generalizada con el fin de que todos los trabajadores gocen del beneficio de tener habitaciones sin tener distingos injustos y tomando en cuenta el desarrollo industrial que se ha operado en nuestro país.

Las prestaciones de carácter social con independencia de las prestaciones que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social a los empleados de aquellas, en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, proporcionarán asistencia médico quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y en caso de enfermedades no profesionales ó de accidentes que no sea de trabajo, asistencia médico-quirúrgica, -- farmacéutica y hospitalaria, los aparatos ortopédicos que sean necesarios y la asistencia dental que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico del padecimiento de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata a excepción de otro tipo de prótesis; aunque hemos señalado al principio de este capítulo las obligaciones patronales para con -- sus trabajadores en cuanto a la previsión social, -- es importante señalar los diferentes lineamientos -- que han obtenido los trabajadores para prevenir los riesgos del trabajo y cuidar de ellos la salud y la vida, derechos que son frutos de la declaración de derechos sociales, cuya magnitud son incomparables y que no existe oposición por parte de las instituciones a hacer efectivos estos derechos en favor de la clase trabajadora. (2)

 (2) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.-Artículo 132, México 1975, Pág. 74

Las obligaciones culturales nacen con la Constitución de Apatzingan cuando los soldados de la independencia y de la justicia legaron a la Historia el principio de que "La instrucción como es necesaria a todos los ciudadanos debe ser favorecida por la sociedad con todo el poder" ese mismo juego estaba latente en Querétaro en los grandes debates que dió -- origen a los derechos que actualmente favorecen a todos los trabajadores del país, obligaciones que se hacen realidad dentro de nuestros sistemas bancarios dando oportunidades a sus trabajadores a educarse física y espiritualmente para lograr su superación personal y ser más eficiente en el desempeño de sus labores.

Las instituciones de crédito otorgan becas para cursos orales y por correspondencia siempre y cuando las materias que verse el curso se refieran a la institución y cuando sea lo contrario se les otorgan -- las facilidades necesarias a fin de continuar estudiando hasta lograr terminar la carrera que más le agrade al empleado.

Independientemente que el reglamento para las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares establece el máximo de becas para sus empleados a -- que tengan derecho, se dá becas a todas las personas que tengan deseos de superación y no se limita al establecido en el reglamento de referencia, en ocasiones las propias instituciones designan un local para impartir cursos de capacitación con profesorado universitario para la preparación de su personal.

Así mismo se organizan cursos, seminarios y conferencias relacionadas o no con la actividad bancaria, es decir otorgan toda clase de facilidades para el desarrollo físico y espiritual de los trabajado--

res sin perjuicio de las actividades que desempeñen.

La cultura física de los empleados bancarios se desarrolla a través de los clubes deportivos que la propia institución orgánica ó designe, dando facilidades económicas a sus empleados con ese fin así como para la práctica de algún deporte.

Así pues, vemos cumplidos los anhelos de los -- trabajadores que con gran esfuerzo los Constituyentes del 17 lograron se plasmaran estos derechos en -- la Constitución; derechos que no pasan como las estrellas en el cielo tan lejos al alcance de sus trabajadores. (3)

Así mismo existe la obligación del patrón de no poner en el índice a los trabajadores que se separen ó sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; aunque las prohibiciones son letra muerta, la ley ha sido inocua para garantizar el derecho de los trabajadores frente a la prohibición patronal de ponerlo en el índice, pero más que nada una política administrativa auténticamente tutelar -- de los trabajadores podría evitar que se les ponga -- en el índice, imponiendo fuertes sanciones a los patrones que lo hagan y valiéndose no de una base fehaciente que nunca se podrá obtener, sino de indicios ó presunciones.

2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Las obligaciones de los trabajadores bancarios

(3) Reglamento de Trabajo de los Empleados de las -- Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

consisten en el cumplimiento de las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicta la institución, así como presentarse puntualmente a prestar -- sus servicios de acuerdo a las condiciones establecidas en el contrato y a falta de estipulación sujetarse a las normas del reglamento interior del trabajo ó la propia ley federal del trabajo; el trabajo que realizan deberá efectuarse con exactitud y cuidado -- de acuerdo con los sistemas establecidos que dicten las autoridades competentes.

En realidad no debería hablarse de obligaciones frente al patrón de los trabajadores, sino de un deber que nace como consecuencia de la prestación de -- servicios y el salario que recibe, ya que parece ser que da derechos al patrón sobre los trabajadores y -- la reciprocidad que existe en el derecho civil.

Una parte de los principios, normas e instituciones del derecho individual del trabajo está destinado a defender la salud y la vida del trabajador durante la prestación del trabajo, pero al mismo tiempo, si de un lado la fuente de la que emerge el salario es también el manantial que hará posible la actividad y el progreso de la empresa y consecuentemente el desarrollo ascendente de la economía. Entendemos por esto que frente a las normas defensoras del trabajador existen requisitos que debe satisfacer la -- prestación del trabajo para que pueda cumplir su función. (4)

El servicio prestado no solo por los empleados bancarios sino por todos los trabajadores en general

(4) Dr. Mario de la Cueva: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1974

son estrictamente personales ya que bajo esa condición se solicitan sus servicios, puesto que la propia ley federal del trabajo nos habla en su artículo 8 de que el trabajador es la persona física que presta a otra física ó moral un trabajo personal.

De las obligaciones de los trabajadores se desprende que debe ser eficiente de buena calidad y la cantidad suficiente para que obtenga el salario adecuado a sus necesidades.

Han sido grandes los esfuerzos no solo para separar al derecho del trabajo del derecho civil sino también para superar y olvidar nociones que proceden de los siglos de las servidumbres, sin detenerse y el reflexionar sobre el tema la doctrina todavía habla de la fidelidad, tal vez sin darse cuenta de que proviene de el épocas pasadas y de que contraría las ideas de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores.

Tanto los empleados de las instituciones de crédito como los trabajadores en general ya que no existe distingos, tienen obligaciones humanitarias, cuando por siniestro ó riesgo inminente peligran -- las personas ó los intereses de las instituciones -- de crédito y de sus compañeros de trabajo, así también tienen obligaciones morales y sociales de guardar buenas costumbres durante las horas de trabajo; a abstenerse de todo acto incurioso ó de mal trato con el patrono, los compañeros de trabajo y la clientela, en presentarse a las instituciones donde presten sus servicios en estado de ebriedad, no portar armas durante las labores y otras parecidas salvo el personal de vigilancia; existen otras obligaciones como el cuidar de los muebles que se mantengan en buen estado y no usarlo para fines pro --

pios y otros semejantes.

3.- DERECHOS DE PREFERENCIA

Dentro de nuestro estado de derechos, el derecho del trabajo es el fruto de la lucha de clases - que desde la independencia hasta nuestros días se ha forjado por nuestra libertad y protección de nuestros conciudadanos, tal es el caso para todos aquellos que viven de sus esfuerzos que han sufrido el verduguismo del capital, se estatuye el derecho de preferir a los nacionales en mayor escala que a los extranjeros, aunque esto constituye una ventaja y -- dos desventajas, la primera sería proteger y reivindicar a los trabajadores nacionales que por naturaleza les corresponde ese derecho, evitando el desempleo y las corrientes de mojados que pueden ser más útiles en su patria que al vecino dragón, para las segundas sería en primer término la limitación del patrón a elegir libremente sus empleados pues se le obliga a utilizar trabajadores que tienen derechos - creados y en segundo lugar a tener empleados que por su antigüedad y careciendo de capacidad suficiente - evitan el ascenso del personal nuevo con mayores aptitudes.

Para efectos de determinar la preferencia de -- los trabajadores también se computa la antigüedad, - de acuerdo con lo previsto en la ley federal del trabajo.

Los derechos de preferencia se declaran en la ley de 1931 señalando la obligación de los patrones a preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos frente a quienes no lo sean, a quienes les haya servido satisfactoriamente con anterioridad, res-

pecto de los que no estén en ese caso y a los sindicalizados, respecto de quienes no lo estén a pesar de que no exista relación contractual entre el patrono y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

Si conjugamos los casos anotados nos encontramos que la ley dejaba ciertas lagunas las cuales fueron subsanadas por la nueva ley federal del trabajo creando sistemas de acuerdo con las necesidades del momento, ya que la primera ley no analizaba claramente los derechos de preferencia de los trabajadores.

Con base en la preferencia que existe para los trabajadores se declaran los derechos de ascenso tomando en consideración la antigüedad de los trabajadores, para este caso se logra determinar la antigüedad integrándose una comisión de representantes del trabajo y de los patrones para formular un cuadro de antigüedades, categorías, profesión u oficio, etc. - en caso de cualquier inconformidad de los empleados bancarios resolverá la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y en todo caso la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los derechos de preferencia y de antigüedad, -- son derechos naturales que no pueden ser ahogados -- por nada y como tales son intocables cuyo incumplimiento o violación de los mismo provocaría la indemnización o la reparación del daño causado al trabajador.

Para nuestro derecho laboral que surgió dentro de un invernadero social, el cuadro de antigüedades

juega un papel importante para la asignación de ascensos de los empleados que satisfactoriamente ha prestado sus servicios con anterioridad a la institución, dando lugar a seleccionar al más antiguo, más apto y con mayores perspectivas a desempeñar el puesto vacante o el de nueva creación sin que haya necesidad de ingresar un empleado nuevo, lo que por lo general se practica en las instituciones bancarias ya que es necesario que los empleados que se encuentren en esas condiciones, es importante que tengan conocimientos mínimos del puesto que van a desempeñar caso contrario causaría grandes consecuencias económicas a la propia institución.

El cuadro de antigüedades presenta un doble papel, ya que por disposición de la comisión nacional bancaria y de seguros deberá presentarse un calendario de vacaciones anualmente de sus empleados, lo cual suple esta última situación y en un momento dado saber el monto de las indemnizaciones de cada uno de sus empleados.

En la reglamentación de las instituciones de crédito se encuentran muy claras y precisas las estipulaciones para la aplicación de el derecho de preferencia a sus empleados más antiguos y con mayores aptitudes para desempeñar el puesto vacante, en tal caso las instituciones informan a sus empleados de los escalafones y la forma en que se encuentre clasificado lo que debe ser por actividades, categorías y antigüedad y consecuentemente la nacionalidad. (1).

(1) Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Dentro de nuestro derecho social del trabajo, - de donde emana la reglamentación que rige las relaciones laborales de los empleados bancarios, instrumento donde se establecen los derechos de preferencia para ocupar los puestos vacantes por los empleados más antiguos y aptos y de la jerarquía inmediata inferior, cuando los primeros requisitos que he señalado lo reúnen varias personas se llevará a cabo la designación por sorteos.

Los trabajadores de confianza y los trabajadores u obreros industriales no son diferentes sino se encuentran unidos por la teoría integral del derecho del trabajo, que dialécticamente crea derechos sociales a favor de todos los que prestan un servicio personal a otro, en cualquier actividad laboral o profesional, por lo que nuestra sociedad, dentro de los sistemas jurídicos que nos rige no se encuentra dividido en 3 clases sociales, sino en dos que sería los explotadores y explotados siendo la última la clase más débil que vive de sus esfuerzos, en tanto que -- los trabajadores especiales y obreros industriales - deben de darse un trato igual y no descriminarse a los trabajadores por la clase de actividad que desempeñen, ya que no dejan de ser prestadores de servicios por la remuneración que recibe del patrón.

Nuestro artículo 123 constitucional superó las situaciones anteriores y se hace extensivas sus normas a todos los trabajadores ya sea que se denominen "subordinados" "dependientes" ó "autónomos", también son trabajadores los mandatarios y los profesionales en el ejercicio de sus respectivas actividades, así como aquellos que realizan una invención frente a -- los que se aprovechan de ella, en esta virtud, la re

glamentación de trabajos especiales confirma nuestra teoría integral, aún cuando no hubieran sido objeto de reglamentación muchas actividades laborales, como la de los empleados de las instituciones de crédito e instituciones auxiliares, los taxistas y otros tendrán que regirse por las normas generales de la nueva ley federal del trabajo.

Los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares se encuentran gozando de la protección que brinda el derecho social del -- trabajo, por lo que los derechos preferenciales son iguales a los que gozan los obreros industriales.

CAPITULO IV

- 1.- Autoridades laborales; concepto y características.
- 2.- Organos de derecho social autónomo.
- 3.- Autoridades jurisdiccionales en el derecho social del trabajo.

1.- AUTORIDADES LABORALES: CONCEPTO Y CARACTERISTICAS.

Autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades Administrativas, las comisiones que sirven para fijar los salarios mínimos y las utilidades, las juntas que son autoridades jurisdiccionales y el jurado de responsabilidad que ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del capital y del trabajo.

Dentro de las autoridades administrativas se encuentran; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Inspección del Trabajo.

Las autoridades del trabajo fueron propuestas y llevadas a cabo su nombramiento desde la sesión del 28 de Diciembre de 1916, se habló sobre su creación los cuales se les llamó arbitrajes, cuya tesis fue defendida por el diputado Don José Natividad Macías para que se completara la redención de la clase trabajadora. (1).

(1) Alberto Trueba Urbina: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1973 Pag. 224.

En nuestro artículo 123 se encuentran estructuradas las autoridades del trabajo, clasificándolas - en Autoridades Administrativas, Autoridades Jurisdiccionales y Autoridades Legislativas, cuya función -- tienen un mismo fin el de redimir y de suplir la deficiencia de la queja de los trabajadores así como - también representaba el capital y al gobierno.

2.- ORGANOS DE DERECHO SOCIAL AUTÓNOMO.

La teoría integral que no sólo se funda en el - pensamiento socialista de los constructores del derecho del trabajo y de la previsión social en el momento en que se convirtió en legislación social de la - revolución mexicana, en el artículo 123, creando derechos laborales y reivindicatorios para la supresión de explotación del hombre por el hombre, sino - en sus luchas posteriores de la vida misma, cuando - la revolución social sólo permanece en los textos inconvencionales del artículo 123 lo que vino a dar lugar al nacimiento de órganos de derecho social autónomo, sin coyunturas políticas ni tampoco órganos centralizados o descentralizados, dichos órganos reciben el - nombre de comisiones.

1.- Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, esta comisión es la única con facultades constitucionales y reglamentaria para fijar en - forma definitiva los salarios mínimos generales, profesionales y del campo; La Ley autoriza que en cada zona económica en que se divide el territorio nacional se creen comisiones regionales cuya decisión no será definitiva, sino revisible por la comisión nacional de los salarios mínimos.

2.- Comisión Nacional para la Participación de los -
Trabajadores en las Utilidades de las Empresas: la -
función de esta comisión se desprende del derecho so-
cial establecido en el artículo 123, la cual es fi-
jar el porcentaje de utilidades que debe repartirse
a los trabajadores la cual debe estar sujeta a revi-
sión de acuerdo con la reglamentación para este caso.

Existe cierta incongruencia en la teoría de la
autonomía de las comisiones, ya que dicha autonomía-
se semeja a la de las juntas de conciliación y arbi-
traje, la incongruencia se debe a que el representan-
te del gobierno, es designado por el poder ejecutivo
quedando sujeto a la decisión del que le dió la cham-
ba.

3.- AUTORIDADES JURISDICCIONALES EN EL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO.

El derecho laboral mexicano que nace con el artí-
culo 123 constitucional, se integra de dos clases de
normas y son: sustanciales y procesales, las cuales -
tienen un tronco común que es el derecho social, aten-
diendo a sus características alcanzan autonomía en re-
lación a las demás normas del derecho, se encuentran
estrechamente vinculadas, pues en las actividades con-
flictivas, el derecho procesal del trabajo es el ins-
trumento para hacer efectivo a través del proceso el
cumplimiento del derecho del trabajo, así como el man-
tenimiento del orden jurídico y económico en los con-
flictos que surjan con motivo de las relaciones labo-
rales entre trabajadores y patrones, el derecho proce-
sal del trabajo es norma de derecho procesal social -
que comprende no solo los procesos del trabajo sino -

los agrarios y de seguridad social, por tanto siendo el derecho del trabajo proteccionista y reivindicatg rio, la norma instrumental tiene el mismo carácter - en el conflicto del trabajo.

Los tribunales sociales del trabajo, tales como las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje y el tribunal federal de conciliación y arbitraje de la burocracia, ejercen función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso para compensar la desigualdad real que -- existe entre los mismos y los patrones, por lo que - los tribunales sociales tienen la obligación de suplir las deficiencias procesales de los trabajadores.

Las juntas de conciliación y arbitraje locales y federal se integran por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones. La competencia de las juntas locales es general para conocer y resolver toda clase de conflictos de trabajo a - - excepción de los casos especificados como de jurisdicción federal. Las juntas locales como las federales les corresponde conocer y resolver en los casos de su competencia los conflictos de trabajo que se - susciten entre trabajadores y patrones derivados de relaciones laborales, salvo los casos que se reclamen prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, cuya competencia sería de las juntas de conciliación.

Los tribunales de conciliación y arbitraje se - sujetarán a las normas procesales del trabajo y sus resoluciones o laudos se dictarán a verdad sabida, - sin necesidad de sujetarse al valor probatorio, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia.

Las juntas están obligadas a darimir a los trabajadores conforme a la teoría del artículo 123 constitucional, contra las resoluciones que dicten las juntas de conciliación y arbitraje no procede ningún recurso, sino en juicio constitucional de amparo directo o indirecto según el caso de que se trate, en la inteligencia de que los tribunales federales tienen el deber de suplir la deficiencia de la queja de la parte obrera, como una atribución social.

Los conflictos laborales que se susciten con motivo de las prestaciones de servicios de los empleados y las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, es de competencia federal, por tratarse de empresas que funcionan por concesión federal independientemente que los conflictos pueden afectar dos ó más entidades federativas.

Dentro de la reglamentación bancaria existe un procedimiento administrativo, el cual se sigue ante la secretaría de hacienda y crédito público, por conducto de la comisión nacional bancaria y de seguros, que es la encargada de tutelar los derechos de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, así como también vigilar el cumplimiento de las obligaciones patronales, para tal efecto la comisión tiene las facultades necesarias para efectuar investigaciones si las instituciones cumplen o respetan el reglamento, estableciendo oficinas regionales en las plazas que considere necesario, para ejercer una estrecha vigilancia, en todas las entidades de la república.

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros suplirá la deficiencia de la queja; en casos necesarios, en beneficio de los empleados bancarios.

Es obligación de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares establecer oficinas de quejas, para atender a los empleados cuando sufran infracciones en sus derechos que establece la ley, dicha oficina deberá estar en contacto con la comisión nacional bancaria y de seguros, por lo que debe informar mensualmente de las reclamaciones que reciba por parte de los empleados que han sido víctimas de una infracción, sin que esto sea una limitación al derecho de los empleados a ocurrir directamente a la comisión nacional bancaria.

Las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros deja a salvo los derechos del trabajador para inconformarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la que se seguirá un procedimiento en forma ordinaria y se oirá a la comisión nacional bancaria para que sostenga sus puntos de vista.

Las violaciones cometidas por las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares en contra de sus trabajadores en cuanto a relaciones laborales se trate, se le entera a la Secretaría de Hacienda y -- Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria, cuya finalidad es sancionar conforme a la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares a la Institución infractora.

El procedimiento administrativo que se sigue en el caso de los empleados bancarios, se desprende de la Ley Federal del Trabajo y del propio artículo 123 constitucional, de donde se confirma la constitucionalidad del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros que funciona como autoridad administrativa dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, desempeña una función social, en favor de los trabajadores, con fines tutelares de los derechos de los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

Conclusiones:

- I.-Concluyendo mi exposición anterior, puedo decir que, nuestro derecho del trabajo es auténticamente nacional, surgido de un proceso revolucionario, sacrificándose muchas vidas mexicanas, quienes lucharon incesantemente para lograr nuestra libertad, tratos justos y dignos para todo ser humano, ya que el derecho social del trabajo no nació únicamente para los mexicanos, sino para el mundo.
- II.-Dentro de mi particular punto de vista, la Teoría Integral, es el catesismo de los trabajadores, porque ahí se encuentran plasmados los principios revolucionarios que protegen y reivindican a la clase trabajadora, siendo ésta la forma más dinámica y adecuada para lograr la transformación de las estructuras económicas y sociales del país.
- III.-El reglamento de los empleados bancarios se considera como inconstitucional por prohibiciones que hasta cierto punto son buenas, -- puesto que las prohibiciones que existen son subsanadas con prestaciones efectivas y el buen tratamiento que reciben los trabajadores por parte de las propias instituciones, -- lo que da lugar a un buen desenvolvimiento del trabajo armonizado.

- IV.- El Reglamento de Trabajo de los Empleados - de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, no alcanza el contenido dialéctico de nuestra teoría integral en la que los principios de derecho social está - por encima de los tratos personales entre - el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio ó beneficio establecido en las leyes sociales suple la autonomía de la voluntad.
- V.- Los trabajadores mexicanos, al nacer en nuestra constitución los derechos sociales que nos dignifican también alcanzan el derecho de conservar su trabajo salvo que dieran motivo de despido; derechos que se encuentran plasmados en nuestra Constitución, leyes reglamentarias inclusive reglamento bancario.
- VI.- Existe una definición muy clara y precisa de la jornada de trabajo de los empleados bancarios ajustándose a los principios proclamados en el artículo 123 constitucional, para que los trabajadores alcancen a disfrutar de los principios de derecho social que protegen la vida y la salud de los trabajadores, así como una justa compensación que mitigue en mínima parte la plusvalía.
- VII.- En todas las empresas de cualquier índole, - los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades como una reivindicación de

la plusvalía que se funda en el artículo 123 y que no estableció ninguna norma para que prescribiera el derecho de los trabajadores para recuperar el trabajo no remunerado que originó los bienes de la producción; este de recho se objetiviza en el Reglamento Bancario y participa a sus empleados de lo que -- realmente les corresponde como coparticipes de la transformación económica de las empresas.

VIII.- El Artículo 123 Constitucional precisa claramente, que el trabajo es actividad humana y derecho de todos los trabajadores mexicanos y extranjeros que laboran en nuestro país, -- inclusive de los penados. El principio tiene su origen en el propio artículo y su divulgación ha alcanzado gran repercusión para los trabajadores de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares alcanzando su -- dignidad humana considerando al trabajador -- como un prestador de servicios en cumplimiento de un deber de la persona que recibe el -- mismo, ya que no habla de un trabajo subordinado como el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo al referirse del derecho del tra bajo como el derecho de los trabajadores subordinados ó dependientes.

IX.- La constitución política y social consigna -- las autoridades públicas y autoridades sociales para arbitrar los conflictos que surjan

entre patrones y trabajadores en la que la -
autoridad siempre debe suplir las deficiencias
en que incurran los trabajadores sujetándose a
las normas procesales y redimir a los trabaja-
dores conforme al artículo 123.

Bibliografía:

Barragán Rodríguez Juan:

Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista, México, 1946.

Chávez Orozco Luis:

Historia Económica y Social de México, Ediciones Botas, 1938.

De la Cueva Mario:

Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México 1969.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.

Díaz Cárdenas León:

Cananea, Primer Brote del Sindicalismo en México, Publicaciones del Departamento de Biblioteca de la Secretaría de Educación Pública, 1936

Esquivel Obregón T.:

Apuntes para la Historia del Derecho en México Editorial Polis, México, 1938.

Flores Magón Ricardo y Jesús:

Batalla a la Dictadura (Textos Políticos), Empresas Editoriales, S.A., México, 1948.

Flores y Ramírez William David:

El Policía Industrial en la Nueva Ley Federal del Trabajo, México, 1970.

Salazar Rosendo y Escobedo José G.:

Las Pugnas de la Gleba, Primera Parte, Editorial Avante, México, 1923.

Sánchez Alvarado Alfredo:

Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Primer Tomo, Volumen I, México 1967.

Silva Herzog Jesús:

El Pensamiento Económico en México, Fondo de -
Cultura Económico, México, 1947.

Trueba Urbina Alberto:

Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, Méxi-
co, 1950.

El Artículo 123, México, 1943.

Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, -
S.A. 2a. Edición, México, 1972.

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Méxi-
co 1975.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial
Porrúa, S.A. México 1973.

Valdez José C.:

Imagen y Realidad de Don Francisco I. Madero,-
México, 1963.

Zavala Silvia A.:

La Encomienda Indiana, Madrid. 1935.

Decreto Presidencial del 15 de noviembre de 1937

Decreto Presidencial del 30 de diciembre de 1953

Decreto Presidencial del 13 de julio de 1972.

Nueva Ley Federal del Trabajo, México 1975

Reforma Constitucional Publicada en el Diario --
Oficial de la Federación del 21 de noviembre de
1962.

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las --
Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxilia-
res.

Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo: Le-
gislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexi-
canos, Talleres Gráficos de la Nación, México ---
1928.