



*Universidad Nacional Autónoma
de México*

FACULTAD DE DERECHO

*SITUACION JURIDICA DEL
TRABAJADOR BANCARIO*

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

ROBERTO PADILLA VALADEZ



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.

DEDICATORIAS

A mis padres que son mi orgullo:

Sr. J. Trinidad Padilla Jiménez.

Hombre virtuoso e invencible
quien me ha brindado todo -
cuanto soy.

Sra. Jovita Valadez Núñez

Mujer bendita, en quien siempre
he encontrado amor, dedica
ción y entrega absoluta, y
cual gafa belérica sigo.

Que la culminación de este trabajo sea
el símbolo de mi amor y agradecimiento eterno.

A mi esposa:

Zavelia, dulce compañera
que ha colmado de dicha
y felicidad nuestra
unión sagrada.

A mis hijos:

Roberto y Ma. Guadalupe

Que son la bendición del
cielo a mi hogar, para
ellos mi esperanza.

A mis hermanos:

Ernesto Antonio

y

Javier

Quienes me dieron conformación para seguir
adelante.

A mis tíos:

Sr. Andrónico Valadez Núñez.

Mi admiración, respeto y reconocimiento.

Sra. Jovita Padilla Jiménez

Mis recuerdos.

Srita. Lucita Valadez Núñez

Mi agradecimiento constante.

Al Lic. José Dávalos.

Mi agradecimiento eterno por su interés
en ser mi guía y directriz en el presente
trabajo.

A mis Maestros,

A todos mis compañeros y amigos.

Al Honorable Jurado.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	2
CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES HISTORICOS, CONSTITUCIONALES Y LEGISLATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
EPOCA COLONIAL.	5
EPOCA INDEPENDIENTE.	6
CAPITULO SEGUNDO	
VIGENCIA DEL REGLAMENTO DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACION AUXILIARES.	
EL REGLAMENTO DE 1937.	33
EL REGLAMENTO DE 1953.	37
EL REGLAMENTO DE 1972.	41
CAPITULO TERCERO	
PRINCIPIOS TEORICOS Y CONSTITUCIONALES DEL REGLAMENTO.	
DIVISION DE PODERES.	64
ARMONIA DEL DERECHO.	68
SUPREMACIA CONSTITUCIONAL.	73
CAPITULO CUARTO	
EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.	
INSTITUCION DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.	78
SU JUSTIFICACION.	83
CONCLUSIONES.	94
BIBLIOGRAFIA.	96

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

Tras de incontables amargos y sufrimientos de la clase trabajadora, surge en este siglo como una expresión de rebeldía en nuestra Constitución de 1917 la declaración de los Derechos Sociales. Significa un orgullo nuestro porque es la primera Carta que conoce los principios sociales, que se traducen en garantía de respeto a la dignidad e igualdad de la persona.

Así nuestro Artículo 123 Constitucional frente a la sociedad en que vivimos, de clases, ha tenido que surgir tras de cada tropiezo que se le impone, con resplandor, ¡no porque abrigue en su seno a un cierto sector de trabajadores que no se haya previsto en él!, sino por la devoción acogedora que se da por su lucha incesante al eliminar la explotación del hombre.

La historia del Derecho del Trabajo no recuerda un ordenamiento legal tan lleno de empañamiento doctrinal como el reglamento de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, con el que se ha pretendido apartar a los trabajadores bancarios del seno protector y reivindicatorio del Artículo 123 Constitucional, por lo que es censurable y de vital necesidad la urgencia de su aplicación. Siendo por ello que ha llamado nuestra atención, y considerando como una medida para lograr la aplicación de los principios sociales, a la constancia viva e irrenunciable de que son sujetos del

Artículo 123 Constitucional, guía y norma suprema de todo aquel que es explotado en su trabajo.

Por lo que en este trabajo se pretende analizar el régimen jurídico de los trabajadores bancarios.

CAPITULO PRIMERO

PRECEDENTES HISTORICOS, CONSTITUCIONALES

LEGISLATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

ETAPA COLONIAL

ETAPA INDEPENDIENTE

Epoca Colonial

Luego del descubrimiento de América en el año de 1492 por Cristobal Colón, sucedió la conquista de México, que inició con la campaña de penetración hacia la gran Tenochtitlán y desplazándose de ésta en todas direcciones para culminar con la formación de la Colonia; la que llamaron Nueva España, estando bajo dominio español por espacio de tres siglos.

Imperó el derecho de los conquistadores y con el pretexto de enseñarles a los naturales los adelantos de Europa, se instituye el vasallaje y como consecuencia el abuso del poder ha extremos tales que se adopta la esclavitud, negando a todo surgimiento del Derecho del Trabajo en esta época.

Se organizaron los sistemas en el trabajo: las encomiendas y el repartimiento, que llevaron a los indios a las peores situaciones de explotación, miseria, hambre y enfermedades;

De tal explotación los responsables son sin duda los españoles, más sin embargo, el indio no oponía resistencia a las situaciones por demás lastimosas que se le imponían porque sus costumbres de siglos atrás eran las de sometimiento absoluto a sus casiques, además de que por sus creencias religiosas suponían que los españoles eran dioses; facilitando aún más su explotación. (1)

Ante tal explotación, los frailes que tanto defendieron a los naturales, pidieron al reino de España la urgencia de que se les reglamentara contra los abusos de encomenderos ambiciosos; por lo que se expidieron al poco tiempo las le

(1) Esquivel Obregón, Toribio, Puntos para la Historia del Derecho en México, México, Ed. Jus, S.A. 1973, 53 p.

yes conocidas como de Indias, las que rigieron del año 1561 a 1569 y que se consideran como la aportación más valiosa de los Reyes Católicos, pese a que en la realidad fueron letra muerta. A este respecto Trueba Urbina nos dice:

El primitivo estatuto del trabajo se inicia con las Leyes de Indias, pero sus preceptos nunca se cumplieron aunque sí constituyen el punto de partida de la defensa del trabajo humano. (2)

Epoca Independiente

El primer acto de trascendencia, es la abolición de la esclavitud, decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid el 19 de Octubre de 1810, cuyo objetivo fué el independizarse nacionalmente de la corona española; continuando la lucha José María Morelos, el cual le dió un carácter social y democrático al reunir el 14 de Septiembre de 1813, a el primer Congreso de Anáhuac, con la finalidad acertada de dar los primeros pasos para la organización; creando después con una verdadera perspicacia de estadista el proyecto de Constitución, que es en donde se formulan los postulados políticos y sociales que fueron la inspiración y bandera, además de ser la ruta que siguió la Revolución de Independencia. Al propio tiempo que presentaba al Congreso su Ideario, valioso documento intitulado "Sentimientos de la Nación", de profundo pensamiento social y que parece anticiparse cien años al espíritu de el artículo 123 Constitucional.

Mientras tanto comenzaba a regir la Constitución de 1824

(2) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México Ed. Porrúa, S. A., 1975, 323 p.

diz a la Nueva España, la que después de 6 meses de promulgada en el año de 1812 se vió alentado el movimiento independenta mexicano por las tendencias dejadas sentir en medio de las convulsiones internas de la península; resumía la Carta del doce las ideas filantrópicas del siglo XVIII, además de la influencia heredada de la Revolución Francesa aún fresca, por lo que debido a su importancia y trascendencia constituyo un antecedente que influyo en la substancia, estructura y formo la Legislación Mexicana.

Juan O'Donoju, reconoció por medio de los tratados de Córdoba, la Independencia de la Colonia el 30 de Julio de 1821 por lo que se llevo a cabo el primer congreso el 24 de Febrero de 1822, convocado por la Junta Provisional Gubernamental y nombrando primer Emperador Constitucional de México a Don Agustín de Iturbide, quien se convirtió en un despótico, siendo por ello que duro en funciones 9 meses y 19 días.

1. Constitución de 1824

Se discutió el proyecto de Constitución Federativa de los Estados Unidos Mexicanos, en el año de 1823 hasta llegar a la conclusión de el acta el 31 de Enero de 1824, y siendo aprobada el 3 de Octubre de 1824 tomo el nombre de Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. La Carta de 1824 dividió a México en estados soberanos; destruyó los privilegios escritos en libros, sin hacerlo en la práctica con los privilegios económicos; las ideas de los precursores de la Independencia fueron olvidadas. Y de todo esta la Carta del 24, fué la expresión de las condiciones difíciles, en la que se empo

raron las condiciones de vivir.

La vigencia de la Carta de 24 alcanzó hasta el año de 1835, sucediendo una serie de pronunciamientos, cuartelazos y demás desmanes, de tal manera que del año de 1836 al 1847 se debate el pueblo en medio del desastre y desenfreno. Todo ésto debido a que usurpando poderes Ignacio López de Santa Ana destruye la Carta de 1824 y dicta las 7 Leyes, que elevadas a la categoría de Constitucionales, denotaron la pobreza de pensamiento jurídico, que llevo al país a la ruina más acabada e inútil.

2. Constitución de 1857

La consumación de la Revolución de Ayutla dió nacimiento a la Constitución de 1857, después de que el pueblo y parte del ejército se rebeló contra la tiranía de que eran víctimas, la cual la ejercía el presidente Ignacio López de Santa Ana; el cual después de la intervención americana fué llamado al poder nuevamente.

En el plan de Ayutla las declaraciones principales fueron las de cesar en el mando del poder público a Santa Ana, y convocar a un Congreso Constituyente:

Y las sesiones se inauguraron el 13 de Febrero, haciendose el nombramiento de comisiones, la más importante la de Constitución, que se integró así: Arriaga, Yáñez, Olvera, Romero Díaz, Cárdenas, León Guzman y Escudero y Echánove.

Predominaban los moderados, pero al día siguiente se agrararon dos progresistas: Ocampo y Castillo Velasco, los suplentes fueron de ambas tendencias: Mata, de los liberales

y Cortés Esparza, de los moderados. Ese mismo día ocurrió la primera escaramuza sobre un asunto fundamental; Marcelino Castañeda, conservador, propuso que la carta de 1824 con el acta de reformas de 1847, formara la Constitución de la República, la que comenzaría a regir en cuanto fuese posible. Nada más que para esa fecha -1856-, el pensamiento mexicano había sufrido una honda transformación y la ley del 24 resultaba inadecuada para los progresistas, porque dicha carta carecía de la declaración de derechos, consignaba la intolerancia religiosa y dejaba vivos los fueros del ejército y de la Iglesia. Por ello, el 25 de febrero el Congreso rechazó la propuesta de 40 votos contra 39.

(3)

Los moderados encabezados por Mariano Arizcorreta pretendían el retorno de la Carta de 24, significando esto un retroceso político e ir contra la causa del pueblo.

Los liberales formaban una minoría: Ponciano Arriaga, Isidro Olvera, Melchor Ocampo, Ignacio L. Vallarta, Ignacio Ramírez -El Nigromante-, y otro gran grupo de pensadores todos ellos se inclinaron en contra del proyecto de retorno de la Constitución de 1824.

Al respecto Mario de la Cueva nos dice:

En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del Trabajo, siendo dos ocasiones en las que se propuso al Congreso, pero no se logró su reconocimiento, por el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada, además de la influencia

(3) Moreno Díaz, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, México, Ed. Pax-México, 1972, 171 p.

de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: el celeberrimo Ignacio Ramírez -El Nigromante- reprochó a la comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del Derecho del Trabajo a recibir un salario -era la idea del artículo quinto- y a participar en los beneficios de la producción; era la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión del 8 de agosto de 1856 en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo -era la idea del artículo cuarto- Ignacio Vallarta leyó un discurso en que se expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento en la Carta los derechos del trabajo, concluyó diciendo en armonía de el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley. (4)

La idea de Vallarta era que el Código Civil, reglamentara las cuestiones del trabajo, y así nuestro Código Civil de 1870 siguiendo los lineamientos del francés, reunió en un solo título los siguientes contratos: a) Servicio doméstico; b) Servicio de Jornal; c) Contratos de obras a destajo o de arrendado; d) De los arrendadores y alquiladores; e) Contrato (4) Cueva, Mario de la, El Estado Mexicano del Trabajo, México, El Correo, S.A. 1977, 41 p.

de aprendizaje y f) Contrato de Hospedaje. Se procuro dignifi-
car el trabajo declarando que la prestación de servicios no
podía ser equiparada al contrato de arrendamiento porque el
hombre no es ni podía ser tratado como las cosas, siendo de
esta manera como los juristas que elaboraron el Código Civil
de 1970 con un sentido humano, más sin embargo la condición
de los trabajadores no acusa mejoras importantes.

Otro gran pensador como Morelos lo fué sin duda Igna-
cio Ramírez; quienes fueron los máximos exponentes de este
siglo y quienes habrían de dedicar sus vidas para elevar a
la clase trabajadora que vivía de miseria tras miseria; mani-
festo entre otras:

El más grave de los cargos que hago a la constitión es de ha-
ber conservado la servidumbre de los jornaleros; el jorn-
lero es un hombre que a fuerza de continuos y penosos tra-
bajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya
la seda y el oro que engalanan a los pueblos; en su mano
creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la
informe piedra en magníficos palacios; las invenciones pro-
digiosas de la industria se deben a un reducido número de
sabios y a millones de jornaleros, donde quiera que exis-
te un valor se encuentra la effigie soberana del trabajo.

(5)

Si bien la Constitución de 1857 no reclamaba las
cuestiones de trabajo, indirectamente admitió la posibilidad
de que se legislara en esta materia, así el artículo 52 de
la Carta del 5 de Febrero se expresa:

(5) Moreno Díaz, Daniel, op. cit., 185 p.

Parte Conducente: se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cual uier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando Colegios y Escuelas prácticas de artes y oficios.

Fue abrogada la Constitución de 1857 por el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dado en Palacio Nacional de México el 10 de Abril de 1862 por el emperador Maximiliano de Habsburgo, como consecuencia de una amarga interferencia extranjera, inicialmente tripartita: Inglaterra, Francia y España, cuyo título se disputan y sin que pueda decirse quién como el galardón de la ambición, bellacuería y absurdo. Con un organismo relumbrante al que se denominó por llamarlo de algún modo -Imperio-, y que como a lutinante y levadura de este brevaje político, se contó con los resabios militares y eclásicos derrotados en la guerra de Reforma, que imploraron la intervención, diseñaron y sostuvieron al Imperio, llevando a la figura del emperador al sacrificio que le costó la vida.

Así la figura del archiduque de Austria con un gran sentido humanista: expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y trabajadores.

Así el Estatuto en sus artículos 70 y 79 decía:

Artículo 70, Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres

o curadores, u a falta de ellos, de la autoridad política Artículo 79, Todos los empleados y funcionarios públicos, tomarán posesión de sus cargos compareciendo ante la autoridad que deba dársele conforme a la ley. La autoridad los interpelará en estos términos: ¿aceptáis el empleo -aquí su denominación- que se os ha confiado con los deberes y atribuciones que le corresponden? la respuesta, para quedar en posesión debiera ser 'acepto'. En seguida la autoridad pronunciara esta formula: queda u. en posesión del empleo de ... y responsable desde ahora a su fiel y exacto desempeño. (6)

Y poco más tarde expidió el 10. de Noviembre del mismo año la que se ha llamado Ley del trabajo del Imperio, u el decreto que libera las dñudas de los trabajadores del campo, expedido por Maximiliano en 1865 siendo sus más importantes preceptos los siguientes:

Artículo primero. Los trabajadores del campo son libres para separarse en cualquier tiempo de las fincas en que se hallen ocupados con tal que no tengan ninguna deuda a su cargo, o satisfaciéndola en dinero al contado en caso de tenerla los dueños o arrendatarios de las fincas tienen la igual libertad para despedir a sus trabajadores cuando les pareciere conveniente.

Artículo segundo. El día de trabajo cuenta desde la salida del sol hasta el ocaso del sol, restándole dos horas de éste período para el almuerzo y comida de los trabajadores.

Artículo tercero. No se podrá obligar a los jornaleros a

(6) México a través de sus Constituciones, XLVI Legislatura, Cámara de Diputados, Ed. Bucareli No. 48, México 1966 230 p.

trabajar los domingos y días feriados reconocidos por el estado.

Artículo cuarto. A los menores de 12 años sólo podrá hacerles trabajar pagándoseles el salario respectivo; en las obras llamadas de tajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse en 2 períodos este tiempo que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.

Artículo quinto. El pago de los jornaleros se hará precisamente en moneda corriente y de ningún modo en efectos. Y sin poder obligarlos si el arrendatario a que comprasen en la tienda de este.

Artículo sexto. Los trabajadores del campo no podrán ser compelidos judicialmente al pago de deudas contraídas desde la fecha de este decreto, y que procedan de haber recibido efectos del dueño o el arrendatario de la finca o de sus administradores, ni por las que hayan contraído en la tienda de la finca y que excedan de diez pesos.

Artículo quinceavo. En caso de enfermedades de un jornalero, el amo le proporcionará la asistencia y medicinas necesarias siendo los gastos descontados en una cuarta parte de su jornal. (7)

Con el triunfo político y militar del liberalismo y con Juárez a la cabeza se logra la restitución de los derechos nacionales; vuelve a estar en vigencia la Carta de 1857, y con las Leyes de Reforma, dieron las bases jurídicas para un México moderno.

(7) LXVI Legislatura, Cámara de Diputados Op. cit. 235 p.

Más la ambición por el poder fué una plaga infestosa que llevo a la tumba muchas vidas de mexicanos; así llega el general Porfirio Díaz, militante del liberalismo y combatiente de Juárez, y más tarde de Lerdo de Tejada, que tras de encuambrarse en el poder ejerció una larga dictadura de cerca de treinta y cinco años -1876-1911- el que sin poder instaurar un gobierno democrático ni un régimen de Justicia Social sino todo lo contrario, se mostro hostil a todos los esfuerzos que se hicieron para crear el ambiente social, lo que condujo a las huelgas de Río Blanco en 1906 y Cananea a fines del mismo. A este respecto Mario de la Cueva nos dice:

El año de mil novecientos seis fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases; en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte. En el mes de Octubre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres, los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acude entonces obreros con el presidente de la república, general Díaz, para que arbitrara el conflicto: el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprove

charla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dídiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años. (3)

Por cerca de tres décadas la Nación Mexicana vió falsear la máquina democrática; la instrucción pública favorecía a las clases privilegiadas; el progreso había sido a consecuencia de aquellos campesinos y trabajadores pues habían sido relegados a vivir en condiciones infrahumanas.

Por otra parte, el clero fue también, un factor importante en el acaparamiento de tierras y en la conservación del sistema latifundista. La reforma liberal, que despojó al clero y a las comunidades de los bienes que poseían, produjo una intensificación del latifundismo, ya que los hacendados se apropiaron de los bienes desamortizados. Pero el auge más escandaloso del latifundismo en México fue alcanzado en la época de la dictadura porfirista. En ese tiempo, y al amparo de leyes protectoras, los caciques, amigos de don Porfirio, se adueñaron de las mayores extensiones territoriales, dando con esto explicación a la explotación de que era víctima la Nación entera.

4. El programa del Partido Liberal

Los defensores del Liberalismo, necesitaron emigrar a
(3) Cueva, Mario de la, op. cit., 42 p.

los Estados Unidos; con intentos de organización política y mediante el periódico "regeneración", dieron origen a que en 1905 se fundara por Flores Magón, Sarabia y De la Hoz, la "Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano" en San Luis Missouri, Estados Unidos.

Flores Magón, fue vigoroso censor del Porfiriato y a demás dijo que luchaba por la resurrección de las instituciones con el objeto de frenar el militarismo y el clero; por la dignificación del proletariado y por la riqueza y el engrandecimiento generales del país... en favor de la constitución ..., para que el contrato de trabajo, por entonces llamado como de prestación de servicios, fuera tutelado con prestaciones humanitarias a favor de los obreros y de los trabajadores de campo". (9)

El 10. de Julio de 1906 el Partido Liberal Mexicano propuso las siguientes reformas Constitucionales:

21. "Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. "Reglamentación del servicio doméstico y servicio a domicilio.

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

24. "Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de

(9) Lenin, Vladimir Ilich, La Guerra y la Revolución, México, Ediciones Roca, S.A., 1972, 65 p.

14 años.

25. "Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres y a todo empresario en general, a mantener en 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 patronos o propietarios rurales a dar a lojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. "Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

28. "Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

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

30. "Obligar a los arrendadores de campo y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. "Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan mltas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retrarde el pago de 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 todas las empresas o negociaciones a no o-

cupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que 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 a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical. (10)

El programa estaba influido por la correspondencia que sus autores habían sostenido con adeptos residentes en los centros de trabajo, como Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón, quienes les daban a conocer las condiciones desfavorables para el obrero que regían en Cananea, cuya huelga sangrientamente fue reprimida, y casi simultánea a la de Río Blanco.

El Manifiesto programa del partido liberal contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales. (11)

Y así, ocurrió un desgarramiento nacional en búsqueda de la libertad política, por el descontento general; pues el gobierno de Porfirio Díaz se había acabado con las libertades públicas, había hollado la Constitución, desprestigiado la ley que ya nadie cumplía, sino evadía para sus fines particulares, acabando con el civismo de los mexicanos y condenado a la rutina del trabajo, sin derechos, y a la pobreza e injusticia sin esperanza.

La violencia popular no se hizo esperar, y el cinco de

(10) Ten. Ramírez, Felipe, Leyes Fundamentales de México, México, Ed. Porrúa, S.A., 1973, 722 p.

(11) Cueva, Mario de la, Síntesis del Der. del Trabajo, México, Ed. U.N.A.M., 1965, 221 p.

Octubre, Francisco I. Madero, lanzó un manifiesto denominado Plan de San Luis, en el que se señala el 20 de Noviembre para que el pueblo se levante en armas y arroje a los usurpadores, exhortándolos a ser invencibles en la guerra y magnánimos en la victoria.

Se desencadenó el movimiento uniéndose el idealismo y la indignación, surgiendo la guerra entre hermanos. El presidente Díaz, renuncia ante el Congreso reconociendo la insurrección y el 26 de Mayo de 1911 sale rumbo a Europa, tomando posesión Francisco I. Madero, como nuevo presidente el 6 de Noviembre del mismo año, hecho que pone fin al Porfiriato.

Más sin embargo, la aspiración de los revolucionarios no es satisfecha por Madero, los campesinos y obreros han salido de su letargo y el despertar del pueblo no tiene ese límite electoral, están conscientes del cambio social por que no sólo se lucha por el poder político, sino también por modificar las relaciones económicas entre todos los sectores de la población. (12)

El rompimiento surge pronto el 25 de Noviembre de 1911 con el Plan de Ayala; el general Emiliano Zapata procura el derrocamiento de Francisco I. Madero, siendo el Plan de Oroco con fecha 25 de Marzo de 1912 cuando en Chihuahua se declara a Madero traidor a la Patria y lo deja fuera de la ley estampando dicho plan en el capítulo de Justicia Social, por el enaltecimiento de la clase obrera y se pronuncia por la supresión de las tiendas de raya, jornada de trabajo, y pro
(12) Lenin, Vladimir Ilich, op. cit., 95 p.

tección de menores, política de salarios y vivienda obrera.

El 19 de Febrero de 1913 se consuma la traición. El general Victoriano Huerta, logró obtener las renunciaciones del presidente y vicepresidente Madero y Pino Suárez, quienes fueron asesinados el día 22 del mismo; y poco más tarde el 15 de Julio de 1914, el general Huerta abandonaba el poder; cediendo el triunfo a la Revolución. Ocupó la presidencia por cuarenta y cinco minutos el secretario de relaciones Pedro Lascuráin en los que designó al general Huerta como secretario de relaciones, para que pudiera ocupar nuevamente la presidencia de la república.

5. El Plan de Guadalupe

Este fue el inicio de la Revolución Constitucionalista encabezada por D. Venustiano Carranza, gobernador del estado de Coahuila, quien exigió el "Plan de Guadalupe" del 23 de marzo, por medio del cual fundamentalmente se desconocía a Huerta y a los poderes Legislativo y Judicial y se propugnaba por restablecer el orden Constitucional no sólo para imponer respeto a la misma, sino mejorarla para así poder cambiar la condición del campesino y del obrero. Se convirtió el plan en el área dinámica del pensamiento revolucionario, atrayendo a los grupos agrarista y obrerista en forma directa, y no a través del zapatismo y del villismo.

Así el artículo 2 de las ediciones al plan de Guadalupe, introducidas por Venustiano Carranza del 14 de Diciembre de 1914 decía:

"Parte conducente. El primer jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país... legislación para mejorar la condición del peón rural; del obrero, del minero y en general de las clases proletarias". (13)

Los jefes de las tropas constitucionalistas contribuyeron a la creación del Derecho del Trabajo con la formación de las legislaciones en los estados:

El 3 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de salarios.

El gobernador de Veracruz, Candido Aguilar estableció la jornada de trabajo de nueve horas y su pago en moneda nacional. Medidas de previsión social, la obligación patronal de mantener escuelas primarias.

El gobernador Salvador Alvarado de Yucatán, creó las autoridades laborales por ley del 14 de Mayo de 1915 y promulgó una ley del trabajo el 11 de Diciembre del mismo año. Con su legislación aspiraba a evitar la explotación de los trabajadores y a transformar el sistema económico; por esto fué que la Ley del Trabajo quedó estrechamente vinculada con otras leyes; la agraria, la de hacienda, la de catastro y la del municipio libre, y que a las cinco se les llamó en Yucatán "las cinco hermanitas", porque perseguían el mismo propó-

sito. Como autoridades del trabajo creó las Juntas de Conciliación; el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo, reconoció a las asociaciones profesionales etc., siendo ésta legislación el primer intento serio para realizar una reforma total del Estado Mexicano.

6. La Constitución de 1917

Como hemos visto, el movimiento revolucionario generó un proceso legislativo mientras estaba en suspenso la Constitución de 1857, y era necesario restablecer el orden constitucional. Tenía que vivirse otra etapa para consolidar la reforma social planteada por medio de las leyes y del disenter del pueblo que había sido ya incontenible en 1910, habiendo despertado por tercera vez los hombres, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Social del siglo XX.

El primero de Diciembre de 1916, el congreso constituyente inició sus labores en Querétaro, presentando el primer jefe Constitucionalista D. Venustiano Carranza un proyecto de Constitución con el propósito de restaurar la legalidad y de obtener formas jurídicas que respondieran a las nuevas resultantes de la acción transformadora de la revolución; respetó el texto del artículo 5o. de la Constitución de 1857, al que sólo le añadió el párrafo final que decía: "el contrato sólo obligará prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

La Asamblea Constituyente inició la discusión del artículo 5o., el 26 de Diciembre de 1916 cuando la comisión presidida por el general Francisco J. Mujica, presentó el proyecto adicionado: "la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligación el descanso hebdomedario".

En el debate del artículo 5o., la voz de la clase trabajadora se hizo sentir de inmediato participando entre otros Heriberto Jara, Héctor Victoria, Froylan Manjarrez, Alfonso Gravioto y Luis Fernández Martínez, quines pugnaron porque se incluyera un título de trabajo que remediara ese estado social de la clase trabajadora en la Constitución.

En el debate el obrero Héctor Victoria y Diputado por Yucatán, inspirándose en la Ley del general Alvarado, manifestó su inconformidad con el artículo quinto así como también con el proyecto que presentó a la comisión el general Francisco Mujica, porque en ninguno se trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece, sugiriendo que se especifiquen las garantías obreras con mayor amplitud.

El Diputado Froylán Manjarrez dijo: creo que deba ser más explícita nuestra carta magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo de la Carta Magna, y añadió: "No, señores, a mí no me importa que esta constitución esté o no dentro de los mol

des que previenen los jurisconsultos... a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores".

El diputado Alfonso Gravioto se expresa: "vengo... a insinuar a la asamblea y a la comisión, la conveniencia grande de trasladar esta cuestión obrera a un artículo especial, para que tenga mejor garantía de los derechos que tratamos de establecer y para mayor seguridad de nuestros trabajadores... es uno de los problemas sociales políticos y económicos que se debe ocupar la revolución... y ya para terminar su brillante intervención dijo: insinuo la conveniencia de que la Comisión retire, si la asamblea lo aprueba, de el artículo 50., todas las cuestiones obreras, para que, con toda aptitud y con toda tranquilidad presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí; pues así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en la constitución los sagrados derechos de los obreros... todos serán en esta asamblea, más que un Congreso Constituyente, un Congreso Revolucionario.

D. Venustiano Carranza, comisionó al licenciado José Natividad Macías, la dopedión de un título especial sobre trabajo y de ésta manera surge el artículo 123 Constitucional a cristalizar los sagrados derechos de los obreros, replanteando en la teoría constitucional la doctrina de los derechos

del hombre y afirmando una nueva tesis sobre los fines sociales del Estado, dando al propio tiempo un renacimiento del Constitucionalismo Mexicano.

7. El artículo 123 Constitucional

Y así la Asamblea Constituyente establece la Declaración Constitucional de los Derechos Sociales del Trabajo, de 1917, al aprobar el Título Sexto del Trabajo y de la Previsión Social, que se integra con el Artículo 123, que dispone:

"Título Sexto.

"Del Trabajo y de la Previsión Social.

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Sus normas las podemos agrupar de la manera siguiente

1o. Normas Tutelares del Trabajador Individual o sean reglas directas sobre la prestación del servicio. Como son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna tanto como de la nocturna, descansos, salarios mínimos, participación de utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2o. Normas Tutelares de las Mujeres y Menores. Como

son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de doce años; establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres parturientas.

3o. Normas tutelares de los Derechos Colectivos. Como son los que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora; la asociación profesional y la huelga.

4o. Normas sobre Previsión Social; las relativas a los riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicio para la colocación de los trabajadores, habitaciones, escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

5o. Normas sobre Jurisdicción del Trabajo; las cuales determinan las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia federal o local según el caso.

Entre otras pocas, la reforma que nos interesa para el caso es la que a iniciativa del presidente Adolfo López Mateos y que fué publicada en el Diario Oficial el 5 de Diciembre de 1960, tuvo como objetivo la aplicación del Derecho del Trabajo a las relaciones entre el estado y sus servidores pues se regían por las leyes del servicio civil; adicionando el artículo 123, con un apartado el "B" con lo que abarca los trabajadores de los Poderes de la Unión, y de los gobiernos del Distrito y Territorios Federales.

Las Teorías del Derecho natural; de la división de po-

deres como freno contra los abusos del poder unitario; la condena a la civilización basada en la desigualdad y el lujo; la declaración de los derechos del hombre, fueron acogidas por la Constitución de 1857; la del 1917, ratificó éstos sagrados principios, sabiendo darle un nuevo Derecho a su pueblo, además de ser precursora de un Derecho Constitucional de tipo social.

Así el Haciente Derecho del Trabajo es la justicia que se aplica socialmente al trabajo, cuyo afán constante, es que desaparezca la fricción de las clases para que concurran una finalidad constructiva, otorgando los medios el propio artículo 123. A este respecto dice Trueba Urbina:

"Las normas del artículo 123 Constitucional tienen un carácter Reivindicatorio y Proteccionista:

Reivindicatorio, porque postula los principios legítimos de la lucha de la clase trabajadora para recuperar lo que les pertenece siendo la fracción VI el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses; la fracción XVII el derecho de huelga profesional o revolucionaria; la fracción XVIII que postula el ejercicio de las huelgas lícitas.

Proteccionistas, son todas las demás fracciones del artículo 123, porque tienen el fin de mejorar las condiciones económicas, haciéndolo alcanzar cierto bienestar en función niveladora con los desiguales y extendiendo su justicia a todo aquel que presta a otro un servicio; derechos que deben imponerse en caso de violación patronal através de la

jurisdicción laboral de las juntas de Conciliación y Arbitraje". (15)

Ya hemos visto que el Constituyente de 1917, estableció en un afán de fortalecer el sistema federal, que el "Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes".

Como consecuencia de esa disposición Constitucional se inició, en las legislaturas locales, el proceso legislativo reglamentario del Artículo 123 Constitucional, "situación que llevo a la república a ser un enjambre de leyes que daban a los trabajadores tratamientos distintos; implicando la negación del principio de la igualdad de derechos y beneficios y por ende atrofiando el principio democrático. (16)

"Otra consecuencia de lo mismo, propia de nuestro sistema de gobierno republicano federal, es el hecho de que las legislaturas de los Estados no hayan tomado en cuenta, al expedir las leyes del trabajo, ni la legislación común en vigor dentro de sus respectivas jurisdicciones ni las necesidades sociales de la región, a pesar de que éste fue precisamente el propósito del Constituyente..."

"Además, el crecimiento constante de la organización obrera dió y da con mayor éxito a ésta, la ventaja de llegar más rápidamente que antes a la solución de los conflictos ...los de importancia regional, en conflictos que rebasan la jurisdicción de una sola entidad federativa... ha robustecido la intervención de la autoridad administrativa.

(15) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit., 209-211 p.

(16) Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., 53 p.

Este proceso sociológico, advertido en toda su importancia por el ejecutivo federal desde 1921, impulsó a iniciar la reforma de la Constitución, tendiente a declarar de jurisdicción federal la legislación del trabajo. (17)

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma.

Con todo esto se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la república, siendo expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el entonces presidente de la república Don Pascual Ortiz Rubio el 13 de agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial el 23 del mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación.

La influencia que había cobrado el Derecho Civil se hizo sentir en esta ley pues inicialmente se consideraba que la relación de trabajo al igual que el contrato de trabajo eran de naturaleza contractual y que tenían todos los elementos y características de los mismos, postura que se aferró en el artículo 16 de la Ley de 1931, pues consignaba dentro de las fuentes formales del derecho del trabajo al derecho común. Esta controversia doctrinaria se sostuvo durante muchos años y (17) Trueta Urbina, Alberto, op. cit., 195 p.

el legislador puso punto final al haber reformado la Ley del Trabajo de 1970 al dar características elementales de origen de la prestación del servicio a la relación de trabajo, con lo que se reafirmó que si bien complementa a el contrato de trabajo, éste no tiene parentesco alguno con ningún otro.

CAPITULO SEGUNDO

VIGENCIA DEL REGLAMENTO DE INSTITUCIONES

DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

EL REGLAMENTO DE 1937

EL REGLAMENTO DE 1953

EL REGLAMENTO DE 1972

Reglamento de 1937

Estando en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931; el presidente de la república, general de división, Lázaro Cárdenas del Río, con fecha 29 de Noviembre de 1937 expidió el reglamento de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, en uso de la facultad reglamentaria que le concede la fracción I del artículo 39 Constitucional.

Al consultar el Diario Oficial de la Federación nos quedamos con una inquietud, pues no indica la ley a la cual reglamenta: el presidente al poner en práctica la facultad reglamentaria debe tener por disposición de la ley; como fin la cabal aplicación de la Ley Federal del Trabajo, pues a éta reglamenta.

El reglamento contenía entre otras de sus disposiciones las siguientes:

Como fuente de la obligación laboral disponía la celebración del Contrato Individual, el que celebraba para un tiempo indeterminado, mientras que la Ley de 1931, disponía que podría ser el contrato para una relación de trabajo por tiempo indeterminado, temporal, eventual o a prueba.

En el artículo 11, establecía como salario mínimo el señalado para la zona económica, aumentado en un 50%; la ley de 1931 en su artículo 99, "salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". (18)

En su artículo 12 del reglamento se le fijaba una

(18) Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del trabajo, México, Ed. Porrúa, S. A. 1959

obligación de las instituciones para con sus trabajadores "Anualmente percibirán los empleados, por concepto de participación en las utilidades, una gratificación que no podrá ser menor del importe de 15 días de salario...". La Ley del Trabajo no lo prevé.

La jornada semanal será de 42 horas según el artículo 14 del reglamento; en el 69 de la ley de 1931 establecía "La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero de uno u otro sexo, no podrá exceder de 8 horas diarias. Por jornada semanal será de 48 horas".

El artículo 20 del reglamento señala "Después de cumplir un año de servicios, los empleados de las instituciones disfrutarán de 20 días hábiles; los que tengan una antigüedad de 10 años a 15, gozarán de 25 días de vacaciones y de más de 15 años de 30 días. La Ley del Trabajo disponía en su artículo 32 "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán cuando menos de seis días laborales; este período se aumentará en dos días laborales; hasta llegarse a 12 por cada año subsecuente de servicios.

En el 26 del reglamento se establece la edad, requisito para obtener la jubilación, de 60 años estableciendo como pago de la misma el 1.5% por año trabajado en la Ley del Trabajo no se prevé artículo alguno.

En el artículo 23 "C" del reglamento, se establecen a las prestaciones que tendrán las empleadas que vayan a dar a luz; asistencia obstétrica antes del parto 30 días y después del parto 45 días, lactancia y un mes de sueldo. Mientras que

la ley de 1931 en el artículo 56 establecía la mujer asegurada tendrá derecho durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, a las siguientes prestaciones: I. Asistencia obstétrica. II. Un subsidio en dinero igual al que correspondería en caso de enfermedad no profesional, que la asegurada recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. Sobre este subsidio se le entregará una mejora, durante los ocho días anteriores al parto y los treinta días posteriores al mismo, que ascenderá al ciento por ciento del subsidio en dinero fijado en el párrafo anterior.

Los riesgos de trabajo y enfermedades profesionales el reglamento de instituciones no los prevee. La Ley del Trabajo de 1931 los consigna en sus artículos:

295. "Los trabajadores que sufran un riesgo profesional, tendrán derecho:

I. A asistencia médica; II. A ministración de medicamentos y material de curación, y III. A la indemnización fijada por el presente título".

296. "Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

I. "Un mes de sueldo por concepto de gastos funerarios

II. "El pago de la cantidad que fija el artículo 298, en favor de las personas que dependieron económicamente del difunto. Artículo 293. "La cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducirse la indemnización que haya percibido el trabajador durante la incapaci-

idad." Por otra parte cuando el trabajador sufra una incapacidad permanente y parcial, la indemnización consistirá, en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades. El artículo 303" señala cuando el suceso profesional realizado, produzca al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que dejó de percibir mientras existe la imposibilidad de trabajar..."

De esta breve exposición comparativa, se advierte que si bien en algunos preceptos del reglamento se conceden algunas prestaciones un poco más altas que las que consigna la Ley Federal del Trabajo de 1931, a la cual debería reglamentar; también contiene otras que no es posible establecerles comparación por la atenuada privación de derechos que establecen siendo:

1. La imposibilidad de participar en la elaboración de el reglamento interior pues el artículo 18, tan sólo faculta a las instituciones para hacerlo.

2. Las leyes del trabajo no regirán para los servicios de corresponsales y agentes por estar sujetos a las leyes mercantiles (Se le achaca esta anomalía a el legislador de 1931).

3. La privación del ejercicio de sus derechos colectivos pues indirectamente lo provee en el artículo 19 con la consigna de que no podrán suspender las labores.

4. No se concede en casos de despido injusto las dos opciones que quedarán a libertad del trabajador escoger; o

tan sólo establece la indemnización, según el artículo 19.

5. Obligación para el empleado de notificar cuanto problema tenga por motivo de su trabajo a la Comisión Nacional Bancaria, cuando está en libertad de hacerlo o no ante las Juntas del trabajo, etc.

Con la finalidad de apartar del seno tutelador, proteccionista y reivindicatorio de la Ley del Trabajo; al mismo momento que se expidió éste reglamento de instituciones de crédito, se incluyó en la Ley Federal del Trabajo de 1935 el artículo 237, inconcebiblemente:

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

Para los efectos del Contrato Colectivo, no serán admitidos en los sindicatos los demás trabajadores... (19)

Esta norma de la ley no podía imponerse por encima de la Constitución, siendo inconstitucional el artículo 237, así como el reglamento de instituciones de crédito.

Reglamento de 1953

Más sin embargo este mismo reglamento especial lo ratificó el presidente Adolfo Ruiz Cortines, con fecha 30 de Diciembre de 1953 derogando al anterior; en el nuevo se aumentaron los beneficios económicos al parecer porque los trabajadores en un serio intento por ejercer sus derechos colectivos pararon las labores, siendo entre otras prestaciones las siguientes:

(19) Trueba Urbina, Alberto, op. cit., 117 p.

De acuerdo al artículo 15 del reglamento, se aumentó 15 días de salario a la percepción que el trabajador recibiría cada año, por concepto de participación de utilidades.

En lo referente a la edad base para la jubilación se adicionó "teniendo 55 años de edad y 35 años de servicio se tendrá derecho a una pensión de retiro vitalicia", según el artículo 26., aumentando el pago jubilaciones en un 5%. (20)

El artículo 25 también fue objeto de reformas en sus apartados:

a) No tenía previsto en el anterior reglamento precepto alguno que reglamentara los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del trabajador; este ya dispone atención médico-quirúrgica y hospitalaria; aparatos ortopédicos y medicinas, con goce de sueldo por 12 meses íntegro.

b) Se aumentó un mes de sueldo íntegro y dos meses de sueldo al 50% para los casos de enfermedades no profesionales

c) Las instituciones proporcionarán a sus empleadas que vayan a dar a luz; 45 días de descanso pagados con sueldo íntegro antes y después; más un mes de sueldo; una canastilla, y ayuda para lactancia hasta por 6 meses -se aumento 10 días y una canastilla-.

d) Consignaba una extensión para los familiares del empleado en tratamiento de las enfermedades no profesionales y maternidad.

El artículo 35 consignaba una innovación: otorgaba al

(20) Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo Reformada, México, S.A. Porrúa, S.A., 1963, 101 p.

empleado un subsidio para renta exclusivo de aquellos que tenían familia y con sueldo hasta de mil pesos mensuales, el 5% extra de su sueldo.

El 31 otorgaba un derecho a obtener en caso de necesidad extraordinaria, prestamos a corto plazo hasta por 3 meses de sueldo sin interés. El 32 consignaba los préstamos con garantía hipotecaria hasta por 30 mil pesos.

Así mismo se establecía la facilidad para la adquisición de artículos de primera necesidad en el artículo 33 gozando de un descuento del 10% sobre precios al menudeo y facilidades de crédito hasta por el 50% del sueldo quincenal. Por otra parte el artículo 34 concedía facilidades para adquisición de artículos de vestir con un descuento para con el sueldo del empleado del 15% semestral.

En este estado legislativo continuó su vida la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Gracias a la ley de 1931, se inició en México una tendencia transformadora de ideas y normas de trabajo cuyo fin se traduce en mejoramiento económico de nuestra Nación; no obstante que comprendió en sus disposiciones muchas consignas ultrajantes del espíritu del artículo 123 Constitucional, y no es sino con la expedición en homenaje a el "Día del Trabajo", de la nueva Ley Federal del Trabajo el 10. de Mayo de 1970, cuando se logra una mejor técnica legislativa y además se superan las prestaciones del trabajador: Se deslinda de toda introi-

sión civilista : el Derecho del Trabajo y al Procesal, al suprimir como fuente supletoria al Derecho Común; contiene prestaciones que favorecen el mejoramiento de los trabajadores como innovaciones tenemos: la protección de salarios; otorgamiento de habitaciones; prima de antigüedad para retiros voluntarios; efectividad del derecho de participar en las utilidades además de los preceptos procesales que contienen el anhelo estampado en los mismos de mejorar la justicia obrera.

Por otra parte, con la Ley Nueva desaparece el contenido del artículo 237 de la Ley de 1931 con lo que se disolvió el ciaiento único e inconstitucional, que daba vida al reglamento de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Además de que a mayor abundamiento, el artículo 2 transitorio de la Ley de 1970 abroga la Ley Federal del Trabajo de 1931, por si en ella se pretendiera encontrar algún fundamento del reglamento, y la abrogación trae consigo no sólo la derogación de todos sus preceptos y disposiciones conexas, sino también de los reglamentos expedidos con la misma.

Cuando se pensó que la polémica estaba superada por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que expidió el presidente Díaz Ordaz y que abrogaron el reglamento, sucedió algo inesperado; pues el presidente Lcheverría Alvarez expidió, el 13 de Julio de 1972, el Decreto que reforma y adiciona el reglamento bancario, poniéndolo en vigor hasta nuestros días sin base ya que permita la existencia de reglamentos especiales por ir contra los principios igualitarios del artículo 123 constitucional, -como siempre se discutió el artículo

237 de inconstitucional- y sin permitirle facultades al presidente, para que con un reglamento obstaculizara la corriente revolucionaria en su evolución progresista del Derecho Mexicano del Trabajo y menos aún permitir que a su peso lesione gravemente los principios Teóricos y Constitucionales que delimitan a la facultad reglamentaria.

Con todo esto, el reglamento bancario está en vigor por lo que procedemos a continuación a su análisis.

Reglamento de 1972

Artículo 10. Quedan sujetos al presente reglamento los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Por lo dicho, en este artículo, el reglamento los denomina empleados a las personas que presta su servicio a las I. de C. y O. A., en lugar de llamarlos trabajadores, sin considerar que:

Las normas de la declaración de Derechos Sociales reposan entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas físicas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión unificó la terminología, a cuyo efecto empleó en la ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. (21)

Por lo que es impropio que los reglamentos de los tra

(21) Cueva, Mario de la, op. cit., 162 p.

bajadores bancarios, lo hayan usado y el que está en vigor, sin usando el término "empleando", cuando éstos son trabajadores de las instituciones bancarias, y sujetos de el artículo 123 Constitucional, apartado "A".

Por otra parte éste artículo no fué reformado por el decreto publicado en el Diario Oficial del 14 de Julio del año 1972 que reformó y adicionó dicho reglamento, y sin embargo sus disposiciones son también aplicables a los empleados de las instituciones de Seguros desde el año de 1969 por indicaciones de la Dirección de Crédito de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, según oficio 305-1-A-13790 de fecha 9 de abril de 1969.

Artículo 2. "Tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y O. A., las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, -trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten labores bajo su dirección

Este artículo, nos podría decir que tienen la calidad de trabajador; tanto el que tiene celebrado un contrato individual, como el que por consentimiento tácito del patrón, le presta un trabajo personal; la relación de trabajo la tenemos en ésta última

La nueva ley, en el artículo 20, incluye tanto la si toda teoría del Contrato Laboral, como la relación de trabajo.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo,

personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una u otra producen los mismos efectos jurídicos. (22)

Por lo que estimamos que este artículo tiene íntima comunicación con el artículo 40.,: las instituciones y organizaciones, seleccionarán y contratarán libremente con cada uno de sus empleados...

Si bien en este artículo se obliga a celebrar el contrato de trabajo con cada uno de sus trabajadores, por consecuencia, la no realización ya no nos importa por la realización del trabajo con cada uno de sus trabajadores, por consue-

cuencia, la no realización ya no nos importa porque la prestación del trabajo o el contrato de trabajo, producen iguales efectos, teniendo por tanto todas las protecciones del derecho del trabajo o en nuestro caso las del reglamento, afirmando dicho el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo:

"Se presume la existencia del contrato y de las relaciones de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe." (23)

Por otro lado advertimos que los redactores del reglamento de las I. de C. y O. . ., estipulan como única obligación la celebración del contrato colectivo, situación que analizaremos en otro apartado.

Pasamos ahora a analizar el artículo 30., del reglamento el cual nos dice:
El personal de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares se clasificará como sigue:

- a) Permanente
- b) Temporal o eventual

El personal permanente estará sujeto a los escalafones y tábulas de las instituciones u organizaciones, en los artículos del capítulo II de este reglamento". (24)

Por lo dicho en éste párrafo es una condición de estabilidad el tener la calidad de trabajador de planta, para gravar en su favor antigüedad y por ende posibilidad de ascenso por escalafón. Sin tomar en consideración a los tesis trabajados, pues de manera contradictoria el último párrafo del artículo comentado nos dice:
"El personal de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares se clasificará como sigue:
a) Permanente
b) Temporal o eventual
El personal permanente estará sujeto a los escalafones y tábulas de las instituciones u organizaciones, en los artículos del capítulo II de este reglamento". (24)

21. Arbina, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo de México, México, S.A., 1976 p. 22.
22. Arbina, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo de México, México, S.A., 1976 p. 22.

"Los empleados eventuales o temporales, tendrán derecho a las prestaciones que establece el presente reglamento."

Y así el maestro Mario de la Cueva nos dice acerca de los trabajadores de temporada:

La regla de la estabilidad en el empleo, cubre a los trabajadores de temporada, lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será despido injustificado; así mismo la antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en la misma forma que se computó la de los trabajadores de planta permanente. Claro está que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo; el período de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado, pero ésta reducción se aplica también a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana, disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de seis de trabajo. (25)

Y de acuerdo con este criterio la Ley Nueva, contiene disposiciones para estos trabajadores:

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

Fracción VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Así mismo, en el artículo 154 refierese de que si no exis
(25) Cueva, Mario de la, op. cit., 227 p.

te contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes los hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Las disposiciones contenidas en el artículo 154, por consigna del 156 se aplican a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Haciendo al análisis del siguiente artículo del reglamento bancario, en su artículo 7 consigna: Que no quedan sujetos al presente reglamento, los servicios de los corresponsales y agentes de las instituciones de crédito, ni los que desempeñen funciones similares a éstos, en virtud de regirse esas actividades por las disposiciones de las leyes mercantiles.

A este respecto Mario de la Cueva nos dice:

El término agentes de comercio, se le considera un concepto genérico, que configura una forma de actividad de que se valen las empresas para el ofrecimiento, la venta o la colocación de toda clase de mercancías, valores o pólizas de seguros. La batalla por los agentes de comercio fué un bello epi-

yes mercantiles, continuaba sometido a las normas que lo consideraban como una cosa en el comercio. (26)

La doctrina de la relación laboral nos señala tres elementos para considerar sujeto del derecho del trabajo a la persona que:

- 1o. Que presta su trabajo personal
- 2o. A cambio de una remuneración
- 3o. Por lo que existe una subordinación

Además el artículo 205 de la Ley Federal del Trabajo establece la diferencia entre la comisión mercantil y la comisión laboral, caracterizándola a ésta su permanencia sea determinada o indeterminada, por tanto si los señalados en el reglamento bancario en el desempeño de su actividad concurren los tres elementos citados, además de la permanencia, serán sujetos del Derecho del Trabajo.

Ahora pasamos al estudio del artículo 10 del reglamento bancario el que nos dice:

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

(26) Cueva, Principio de la, o. cit., 226 .

el sueldo justo, de acuerdo a la cantidad, calidad y responsabilidad del trabajo, procurando que por trabajo igual correspondiera salario igual, dentro de cada organización e institución. (27)

En este artículo indirectamente esta facultando a la comisión, a reformar el propio reglamento en relación a las prestaciones de carácter económico que se conceden a los empleados. Hay que recordar que la facultad reglamentaria, no puede ser delegada por parte del ejecutivo, pues es exclusiva de él. Si siguiera el propio Congreso de la Unión podría hacerlo, sino que sería necesario reformar la Constitución para que pudiera operar esta delegación. Por lo que se debe considerar Inconstitucional éste artículo.

Otro de los artículos del reglamento bancario es el 10 que llama nuestra atención, pues en él se consigna: "Las instituciones y organizaciones deberán formular sus reglamentos interiores de trabajo, cumpliendo con las disposiciones de este reglamento y las demás que les son aplicables.

Dichos reglamentos interiores, así como sus modificaciones, deberán ser sometidos a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, sin cuyo requisito carecerán de validez...'

En el siglo XIX los empresarios como soberanos en sus empresas formulaban sus propios reglamentos: en ellos el patrón era el que establecía los salarios, jornada de trabajo y demás prestaciones, por consiguiente el trabajador no tenía intervención directa ni indirecta en la elaboración, aunque e
(27) Legislación Bancaria, op. cit., 227 p.

sas condiciones de trabajo le perjudicaran.

Más con la promulgación de nuestra sagrada Constitución de 1917 se quebró con esta concepción civilista de trabajador y patrón; como expresión del Derecho Social dió preceptos niveladores, igualitarios y dignificatorios para los trabajadores, además de los reivindicatorios.

A este respecto Zuquerio Guerrero nos dice:

El contrato colectivo es un acto legislativo del grupo, ya que viene a constituir la ley del propio grupo. Haceridades semejantes a las que existen en materia de las leyes se registran también en las colectividades obrero patronales y, así por ejemplo, cuando el contrato colectivo fija los requisitos básicos para poder rescindir un contrato individual de trabajo, las disposiciones reglamentarias señalan la forma y requisitos para efectuar esa rescisión. El contrato colectivo señala la duración de las jornadas de trabajo, y una disposición reglamentaria indica las horas en que comienzan y terminan las labores en cada turno o en cada labor, los descansos que se concedan y otros detalles relacionados con el mismo tema.

(28)

Pues bien, en nuestro concepto, el reglamento interior de trabajo viene a cumplir esta función, porque así se desprende del texto legal y por ser tal el uso de la práctica constante en nuestro medio.

El reglamento interior de trabajo tiene las características funcionales de la ley, y su expedición viene a cons

(23) Guerrero, Zuquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa, S. A., 1975, 315-317 p.

tituir un acto legislativo. A diferencia del contrato colectivo, la vigencia del reglamento interior es indefinida; pero, en cambio, cualquiera de las dos partes, podrán solicitar de la junta, en cualquier tiempo, se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley y demás normas de trabajo.

Y así lo confirma nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 al legislar al reglamento de trabajo:

El artículo 422 lo define como el conjunto de disposiciones, obligatorias para trabajadores y patronos, en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

El artículo 423 señala algunas de las materias que deben ser objeto del reglamento interior; el horario de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado a comidas y períodos de descanso durante la jornada; lugar y momento que deben comensar y terminar las jornadas de trabajo.

El artículo 424 nos señala los elementos que han de intervenir en la formación del reglamento: y es en su fracción I en dónde nos dice que debe ser formulado por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

Esta situación señalada en el artículo anterior es la propia, pues en torno a el origen de la relación de trabajo, en 1917, el concepto de contrato de trabajo se evoluciono de tal manera que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

En tratándose del reglamento de instituciones aparentemente adhirieron la teoría del contrato y si bien puede decirse que existe un acuerdo de voluntades para el ingreso de el trabajador a la institución bancaria, el contenido del contrato depende exclusivamente de la voluntad del patrono por lo que contraría el espíritu del 123 Constitucional y los preceptos descritos de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, el artículo 19 consigna que las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice y cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo, de quienes la realicen.

La consigna establecida en este artículo, prohibiendo la suspensión de labores, indirectamente se refiere sin lugar a dudas a los paros que por el ejercicio de la huelga hay lugar, por lo que contraría implícitamente las normas del artículo 123 Constitucional plasmadas por el Constituyente de 1917 como son:

1o. La libertad de coalición prevista en la fracción XVI que nos dice: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.

2o. La fracción XVII que consigna "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros". (29)

(29) Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

3o. Por extensión además el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo que así mismo reglamente la libertad de coalicción, además del 440 al 449 en que se enmarca el ejercicio de la Institución de Huelga.

Un argumento que tradicionalmente han hecho valer las instituciones para objetar el ejercicio de la huelga, ha sido que los empleados de las instituciones son de confianza, motivo por el cual pueden ser removidos libremente por la institución.

En apoyo citan por una parte el artículo 17 del propio reglamento que "los faculta a remover a su personal de acuerdo con las necesidades y grado de confianza que tengan en cada empleado", y por otra, la cláusula estipulada en sus contratos individuales que a la letra dice:

"El empleado conviene en prestar su servicio personal en forma subordinada a la institución, bajo la dirección de los funcionarios designados al efecto por la misma en calidad de ..., pero la institución de acuerdo con sus necesidades y grado de confianza tendrá derecho a cambiar al empleado dentro de la misma población sin menoscabo de su categoría y la retribución que le haya sido fijada".

Por lo que afirmamos en primer lugar que no pueden ser lo todos los empleados de las instituciones catalogados o calificados como trabajadores de confianza, pues para serlo es necesario que el trabajo desempeñado encuadre en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo que nos dice:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la na

turalidad de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto.

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

Por lo que se deduce que no todos los trabajadores de las instituciones de crédito pueden reunir la calificación de confianza, pues si bien ejercen los trabajadores en sus puestos una cierta dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo cierto es que sus funciones no son generales.

Ahora bien si consideramos sin admitir, que los trabajadores de las instituciones son de confianza por disposición del reglamento, no por ello se justifica que se encuentren pedidos de ejercitar:

"Los principios e instituciones fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindical, la libertad de negociación y la contratación colectiva así como el derecho de huelga, pues se aplican invariablemente a estos trabajadores de confianza, pues en la fracción XXII del artículo 123 constitucional no se da ninguna distinción entre los trabajadores ordinarios y los trabajadores de confianza; tampoco se encuentra en las fracciones, XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera introducido el legislador o que acepte en el futuro la jurisprudencia, rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la

Carta Magna. (30)

Es así que la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 183 reglamenta como un reconocimiento a los trabajadores de confianza, el ejercicio de sus derechos colectivos, determinando la postura que deben de evitar dichos trabajadores en el ejercicio de sus derechos colectivos:

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

Quedando de esta manera establecido de que el trabajador ordinario y el trabajador de confianza no tienen diferencias y están protegidos por el apartado impropiaente " ." de el artículo 123 Constitucional; como consecuencia gozan de todos los derechos por él establecidos los cuales serán irrenunciables, imprescriptibles e inalienables. Por lo que la consigna que se establece en el artículo 19 bancario, en referencia a que las labores nunca se podrán suspender en las instituciones, se debe considerar letra muerta, pues las labores justificadamente se pueden suspender en los casos de huelga.

En íntima comunicación con el anterior artículo bancario, lo está el artículo 21, pues si en el otro artículo se establece la prohibición implícita de huelga en este señala lo (30) Nueva, Mario de la, op. cit., 454 p.

que a la letra dice: "en caso de que las instituciones despidan a un trabajador, estarán obligadas a pagar al empleado separado, tres meses de sueldo y veinte días por cada año de servicios".

El primer párrafo de este artículo 21, tan sólo corrige la obligación que por despido injusto debe tener el patrón, una de las dos opciones que deben estar consignadas y a elección del trabajador; la indemnización faltando la de reinstalación en el trabajo a lo que consideramos pertinente alocar el artículo 139 constitucional, en sus fracciones XXI, XXII.

Antes de que el legislador las adicionara en 1962 la fracción XXII disponía que "el patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada... esta obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario." Se argüía que había correspondencia con la fracción XXI:

"Si el patrono se negare a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero."

Por lo que inferimos que de la protección consignada al trabajador en los casos de despido injusto fracción XXII, no había nada de su consigna absoluta, pues a fin de cuentas la fracción XXI nos decía que el trabajador quedaba a expensas del patrón, pues si él aceptaba la reinstalación bueno pero si no, nadie le obligaba, procediendo luego a su indemnización.

Ante tal situación creemos que la intención del legislador al erigirse en congreso constituyente, para luego adicionar en 1962, fue superar los defectos, lográndolo perfectamente en la fracción XXI:

El arbitrio del patrón, lo prohibió en los casos de la fracción XXII que consignaba los despidos injustos, permitiendo la aplicación de la estabilidad absoluta del trabajador que es lo que persigue toda la actividad laboral: los trabajadores al conservar su empleo, subsisten ellos y sus familias, no estando dentro de la protestad del patrón despedirlo salvo que de lugar al mismo.

Más, sin embargo, como a que se había superado el problema en su totalidad, en el concepto se procedió a accionar al tiempo la fracción XXIII constitucional, la que determino la excepción al principio de la estabilidad absoluta al precribir en dicha fracción. "La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización", así mismo el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, dispuso los casos de excepción a la estabilidad en el empleo de la siguiente manera:

"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinarán en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III. En los casos de los trabajadores de confianza

IV. En el servicio doméstico y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Con todo esto estamos ahora en posibilidad de afirmar que el primer párrafo del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo en comparación con el primer párrafo del artículo 21 del reglamento bancario; establecen la misma disposición para los casos de despido injusto; por lo que se ratifica una vez más que el trabajador de las instituciones es considerado de confianza.

El capítulo VI enmarca el rubro de Prestaciones de Carácter Social, siendo en el artículo 28, en dónde están consignadas las prestaciones para los casos de muerte, ya sea por circunstancias ajenas a él siempre y cuando este pensionado el sujeto que fallezca.

Ahora bien, lo que nos interesa es hacer un análisis en torno a las prestaciones que le obligan al patrono en los casos de accidentes de trabajo, en el que pierde la vida el trabajador; pues el hecho de que conceda el reglamento igual prestación para aquellos trabajadores pensionados en tratándose de su muerte, no tenemos más que alabar dicha inclusión, pues al

no haber en la legislación precepto que lo obligue, es de considerar una benevolencia por parte de las instituciones para con sus dependientes económicos.

Continuando lo dicho, vamos a hacer un cuadro esquemático tipificado las obligaciones del patrono en los casos de riesgo profesional, en que el trabajador fallece para ver si esta acorde esta prestación con la consignada en la Ley Federal del Trabajo:

Reglamento de Instituciones		Ley Federal del Trabajo	
Sus dependientes económicos tendrán derecho a recibir:		Sus dependientes económicos tendrán derecho a recibir:	
a) por concepto de pago de defunción	180 días	a) por concepto de gastos de funeral	60 días
b) por concepto de gastos de funerales	60 "	b) 730 días de salario	730 "
c) Durante los 18 meses siguientes a la defunción del empleado o pensionado, la mitad del sueldo o pensión que disfrutaba al morir	<u>270 "</u>		
	equivalente 510 días		equivalente 790 días

De esta comparación claramente se observa que existe, para los sujetos al reglamento de instituciones de crédito una notoria disminución en sus prestaciones, por lo que es éste artículo del reglamento violatorio de la Ley Federal del Trabajo, pues bien sabido es que las condiciones de trabajo pactadas expresa o tícitamente contrarían a la prevenciones de esta ley, son nulas de pleno derecho y se entienden sustituidas por las disposiciones de la misma.

La fracción del artículo 123 constitucional nos dice a este respecto:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

Por tanto los legítimos beneficiarios de el trabajador muerto en tratándose de su trabajo y solamente en este caso deberán negar todo acuerdo con las instituciones y seguir el procedimiento señalado para el caso en base a los artículos del 782 al 788 de la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo VIII del reglamento que nos ocupa esta comprendido el procedimiento de conciliación, siendo varios los artículos en que faculta a la Secretaría de Hacienda y ésta a su vez a la Comisión Nacional Bancaria, para resolver cuanto problema surja de trabajo.

El artículo 37 del reglamento dice:

"Cualquier problema que surja entre una institución y algunos de los miembros de su personal, por cualquier motivo o circunstancia, que se relacione con el trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el emphado o empleados inconformes estarán obligados a proporcionar

a dicha Comisión los informes relativos."

Efectivamente el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 así la designa como una autoridad; la que define Nelson de la siguiente manera:

Se concibe la autoridad como facultad que tienen los órganos del estado para que sus mandatos sean cumplidos, para que los súbditos o destinatarios de las normas ejecuten determinados actos y, por consiguiente, como el poder que tienen para exigir una determinada conducta de los hombres sujetos al estado. (31)

Más sin embargo, sigue diciendo la Ley que "la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones" y por ésta se entiende, la facultad del estado, o de un órgano del mismo, para aplicar la norma general al caso concreto, en la inteligencia de que dicha facultad le ha sido conferida al estado por la ley.

Y ya que tocamos el tema de la jurisdicción, creemos, que de una vez debemos decir que entendemos por competencia, y por ésta entendemos la medida de la jurisdicción, es decir la jurisdicción es el género y la competencia es la especie.

Y así el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo nos señala la competencia asignada a la Secretaría de Hacienda, la cual es específica en lo relativo al reparto de utilidades, y cuando los obreros se inconformen con la declaración que haga el patrón.

Habiendo quedado establecido que la Secretaría de Hacienda sí es un órgano del estado, que sí está investida de

(31) Sojina Villedas, Manuel, Introducción al estudio del Derecho, México, Ed. Porrúa, S.A., 1967, 468 p.

la facultad de decisión y poder de mando para imponer a los particulares sus determinaciones: más sin embargo su esfera de acción es lo relativo a participación de utilidades, por lo que si esta facultada por el reglamento la Secretaría de Hacienda para conocer los problemas de trabajo que se presentan en las instituciones y su personal, lo cierto es que es ta inpedida para imponer sus determinaciones; pues éstas es tan expresamente conferidas por disposición constitucional, en la fracción XX del artículo 123:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno"

Por otra parte a la Secretaría de Hacienda se le ha conferido por disposición del reglamento un actuar más:

Artículo 38. "La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros deberá tutelar los derechos laborales de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y, en consecuencia, será responsable de vigilar que éstos se respeten. Para tal efecto..."

Tutelar los derechos, significa protegerlos y defenderlos frente a una violación de los mismos por parte del trón.

Creemos que es más bien propia esta actividad de un sindicato, en dónde realmente habría auténtico celo por la protección y defensa de los trabajadores; más no hay ninguna tutela o si la hay es muy relativa ya que la Comisión en

todo caso vigilaría la cabal aplicación del reglamento, que conforme a lo visto por nosotros contiene serias anomalías, que tienden a dar más fortaleza a el imperio del capital por lo que no debe permitirse a dicha comisión esta actividad, por ser interés de la clase trabajadora además de que esta libertad esta congnada en el artículo 123 constitucional, en su fracción XVI:

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

CAPITULO TERCERO
PRINCIPIOS TEORICOS Y CONSTITUCIONALES
DEL REGLAMENTO

DIVISION DE PODERES

ARMONIA DEL DERECHO

SUPREMACIA CONSTITUCIONAL

División de poderes

Corresponde a este apartado describir, la manera en que el reglamento bancario ha sido creado y el procedimiento conforme a el cual debe quedar sujeto para determinar si la expedición del mismo ha sido conforme a derecho.

De acuerdo con la organización del Estado Mexicano que es donde se dá l. unidad del poder; existe la diferenciación de funciones.

Y así el artículo 49 de nuestra Constitución consigna el Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el siguiente párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar. (32)

Un comentario para el primer párrafo de éste artículo es la consignación que hace de la teoría de la división de poderes como una medida preventiva para normar la actividad de los gobernantes, mas sin embargo no hay una división tajante sino que es flexible, no hay dislocamiento sino coordinación de poderes y realiza su colaboración por dos medios principales:

Primero. Haciendo que para la validez de un mismo acto, se necesite la participación de dos poderes (Ejemplo, en (32) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

la celebración de los tratados participan el presidente y el senado) u otorgando a uno de los poderes, algunas facultades que no les son peculiares sino de alguno de los otros dos (la facultad judicial que tiene el senado para conocer de los delitos oficiales de los funcionarios con fuero). (33)

Estas interrelaciones estrechas es lo que determina que haya dos criterios para la clasificación de las funciones del estado: Criterio Formal, porque independientemente del contenido tiene la clasificación del órgano que la ejecuta y el Criterio Material, porque realiza una función que sí le pertenece.

Con este criterio, estamos en condiciones de admitir que las leyes normalmente son creadas por el órgano cuya función es esa, la legislativa (criterio material), así como también admitir que las normas puedan ser creadas por otro órgano, cuya función no es la legislativa (criterio formal).

Un ejemplo del criterio material es la facultad reglamentaria que a sido confiada al poder ejecutivo y que se encuentra reglamentada en el artículo 89 Constitucional:

Las facultades y obligaciones del presidente son las siguientes:

I. Promulgar y ejecutar las leyes que expida el congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia.

De este primer párrafo, aún cuando no existe en la Constitución artículo alguno que conceda específicamente la facultad reglamentaria al presidente de la república, se de-

(33) Tena Ramírez, Felipe, op. cit., 213p.

duce el que sí goza de ella, exponiendo a continuación sus e l e m e n t o s :

1o. La Constitución admite implícitamente la existencia de los reglamentos en el artículo noventa y dos constitucional al rezar este precepto de la siguiente manera: "todos los reglamentos, decretos y órdenes del presidente deberán, estar firmados por el Secretario del Despacho, encargado del ramo a que el asunto corresponda, y sin éste requisito no se rán obedecidos..."

2o. Como único fundamento de la facultad reglamentaria se desprende de la última parte de la fracción I del artículo ochenta y nueve, la que se analiza de la siguiente m a n e r a :

"proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia."

Proveer significa poner los medios adecuados para llegar a un fin, de lo que se deduce que el presidente, tiene la facultad de usar los medios apropiados para hacer que se observen las leyes expedidas por el congreso. Por ello se le ha concedido una facultad materialmente legislativa (en tanto que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas generales) aunque formalmente administrativa (en tanto que emana del poder ejecutivo).

Ahora bien nuestros tratadistas al fundamentar la facultad reglamentaria sostienen estas tesis:

El Dr. Gabino Fraga nos dice que la podemos encontrar expresamente establecida en el artículo ochenta y nueve co n s t i t u i d a d a :

titucional en su fracción primera:

Encontramos tres facultades

- 1o. Promulgar las leyes que expida el congreso de la Unión.
- 2o. La de ejecutarlas.
- 3o. La de proveer en la esfera administrativa a su exacta observancia.

Estando perfectamente definidos los conceptos de promulgación y ejecución en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes. Esa facultad significa la competencia para la realización de los actos que facilitan la ejecución, pero no son la ejecución misma, y no pueden serlo porque esta última queda ya comprendida en el segundo concepto de la fracción.

El Doctor Tena Ramírez pinta contradiciendo al anterior maestro:

"Tal como está redactada la fracción primera del artículo 89 constitucional: "Ejecutar las leyes, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

"El rigor gramatical conduce a negar que en la expresión transcrita estén contenidas dos facultades diferentes; y con ello se echan por tierra los esfuerzos que se han desarrollado para desentrañar de las palabras finales del precepto, el fundamento de la facultad reglamentaria. Pero obligados a salvar esa facultad tan necesaria, preferimos entender que el constituyente empleó malamente el gerundio en lugar del infinitivo; antes que mutilar nues

tro sistema en aras de la gramática. Recordemos que Rabasa reprochó a Vallarta la interpretación constitucional fundada en el falso supuesto que el constituyente conocía su propio idioma. (34)

La importancia de la facultad reglamentaria, y la necesidad de contar con ella en un régimen Constitucional, han inclinado a la jurisprudencia a justificarla.

Por nuestra parte creemos que el presidente debe gozar de la Facultad Reglamentaria, por razón de que es el poder que tiene o puede allegarse los conocimientos técnicos que se pueden requerir para el conocimiento de la realidad social además que éste es el poder que no cesa en sus funciones en el año natural y toda vez que el legislativo únicamente está en ellas del 1o. de Septiembre al 31 de Diciembre de cada año, excepción hecha de los períodos extraordinarios, término en el cual no sería posible estudiar exhaustivamente la legislación.

Armonía del Derecho

El Derecho al regular su propia creación, constituye el principio de la particularidad específica de lo jurídico. El orden normativo no está integrado por normas aisladas y sin vinculación, sino por normas en conjunto las cuales están jerarquizadas de la siguiente manera:

- 1o. Normas Constitucionales
- 2o. Normas Ordinarias
- 3o. Normas Reglamentarias
- 4o. Normas Individualizadas

Las tres primeras se les denomina normas generales abs

(34) Tena Ramírez, Felipe, op. cit., 457-433 p;

tractas e impersonales y a las últimas personales y concretas

Esta representación del Orden Jurídico, es una de las construcciones que mejor explican la unidad del Derecho y la subordinación de toda la actividad estatal a que han de sujetarse: Su descubridor es un celebre jurista de nuestros días Hans Kelsen que por el año de 1910 comenzó hacer escuela y que llevó por nombre la Vienesa; se propuso separar del mundo de la naturaleza el mundo jurídico, lo cual nos parece necesario precisar algunos principios fundamentales del pensamiento Kelseniano:

"El conocimiento humano se mueve hacia dos posibilidades:

Una, a la descripción de lo que acontece en la naturaleza y la otra a la determinación de la conducta que deben cumplir los hombres.

Brotan de esta separación la existencia de dos disciplinas científicas: ciencia de la naturaleza o ciencia del ser y la ciencia de las normas o ciencia del deber ser. Cada una de éstas disciplinas está gobernada por principios propios o específicos. La ciencia de la naturaleza esta regida por el principio de causalidad y sus resultados son las leyes naturales y la otra o sea ciencia normativa, determina, y postula las normas para la conducta de los hombres. Ambas, presinden de la idea de validez. Una ley natural estará ab solutamente bien formulada cuando expresa con necesidad lo que efectivamente ocurre, la norma por tanto es valida cuando expresa un deber ser derivado o contenido en otro deber ser.

De la separación de estas ciencias conduce en cada una de ellas, al principio de la jerarquía de las leyes y de las normas: Las leyes naturales integran una unidad que parte de las menos generales hasta llegar a la ley más general, según se les considere respecto de una norma superior o inferior.

Es unitario el sistema de normas que constituyen el Derecho objetivo, porque su validez se refiere a una norma fundamental. Toda norma jurídica deriva su validez de otra que se encuentra en un plano superior y así sucesivamente hasta llegar a la norma fundamental que viene a ser el tercer eslabón de esa estructura escalonada. Notamos en las normas un sentido distinto del carácter de generalidad para decanar en una escala que nos lleva a las normas individualizadas. (35)

Y así las leyes ordinarias representan un acto de aplicación de preceptos constitucionales y de manera análoga, las reglamentarias están condicionadas por las ordinarias y las individualizadas por normas de índole general; en rigor toda norma subordinada a otra aplica o reglamenta a ésta en algún sentido.

Ahora bien, para determinar la validez de la Constitución dice Nelson es necesario a su vez determinar que cierta así sucesivamente hasta llegar a la primera Constitución histórica de un Estado.

Con lo anterior no estamos de acuerdo porque significativamente, teoría del Estado, México, Ciudad Universitaria, 1969, 171-183 p.

caría que tendría que estar subordinada a la Constitución anterior y como consecuencia haría engañoso el principio de Supremacía.

Al ser la Constitución la ley Fundamental, y en caso que sea la prolongación de un régimen jurídico constitucional anterior no por esta circunstancia debe estar sometida a los imperativos de éste; en nuestro caso la elaboración y expedición no se ajustaron a las normas de la Constitución de 1857, si bien es verdad que reformó a ésta siguiendo a sus lineamientos generales en lo que algunas decisiones se refiere, pero surgió con absoluta independencia y si ella no hubiera sido la expresión del poder constituyente del pueblo mexicano ejercido por el Congreso de Querétaro. (36)

El poder constituyente no puede hallarse sometido, a ningún precepto positivo porque es superior y previo a toda norma establecida; por eso el poder constituyente cuando surge in actu, no reconoce colaboración ni tuteladas extrañas ni esta ligado por ninguna traba; la voluntad constituyente es una voluntad inmediata, previa y superior a todo procedimiento estatuido; como no procede de una ley positiva, no puede ser regulado en sus trámites por normas jurídicas anteriores.

¿Qué entendemos por Constitución?

Diversos autores han diferenciado algunos criterios para su estudio y así se habla de Constitución en sentido material "es el conjunto de preceptos que regulan a la creación

(36) Burgoa, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, México, Ed. Porrúa, S.A., 1976 346 p.

de las normas jurídicas generales y especialmente la creación de las leyes, además organiza y delimita la competencia de los órganos del estado". Y en su sentido formal la constitución se ha entendido como cierto documento solemne que contiene un conjunto de normas jurídicas que solamente pueden ser modificadas mediante las prescripciones especiales, cuyo objeto es de facultar las modificaciones de tales normas.

Precisado el concepto de Constitución, ahora determinaremos su clasificación, la que puede ser de la siguiente manera:

Por su aspecto formal: 1o. Consuetudinaria
2o. Escrita

De acuerdo a su reformabilidad: 1o. Rígida
2o. Flexible

La Constitución por su aspecto formal es consuetudinaria, porque implica un conjunto de normas basadas en prácticas jurídicas y sociales de constante realización, cuyo escenario y protagonista es el pueblo o la comunidad misma, y radica en la conciencia popular formada a través de la costumbre y sin estar en un texto preciso.

La Constitución escrita. Es aquella cuyas disposiciones se encuentran plasmadas en un texto normativo más o menos unitario en forma de artículos; en el cual las materias que componen la regulación constitucional están normadas con cierta presión. El carácter escrito de una Constitución es una garantía para la soberanía popular y para que desarrollen las auto

ridades sin transgresiones su encomienda.

La Constitución Rígida, cuando implica un cierto grado de dificultad en la reforma de la Carta Suprema.

La Constitución Flexible, admite ser reformada conforme al procedimiento ordinario.

Nuestra Constitución entonces, será escrita en cuanto a su forma y de acuerdo a su reformabilidad rígida.

Supremacía Constitucional

Establecido que entendemos por Constitución y sus clases, fundaremos ahora el porqué la Constitución tiene el rango de Suprema:

El principio de Supremacía en el Constitucionalismo Mexicano, se consagra en el artículo 133 Constitucional:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del senado, serán Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados.

De la primera parte del artículo citado, parece ser que otorga el carácter de Supremacía, no sólo a la Constitución, sino también a las leyes dadas por el congreso federal que emanen de ella y a todos los tratados internacionales que celebre el presidente de la república con aprobación del senado. No obstante, pese a esta declaración, la supremacía se reserva:

al ordenamiento Constitucional, pues tanto dichas leyes como los mencionados tratados, en cuanto a su carácter Supremo, se tienen que subordinar a la condición de que no sean contrarios a la Constitución.

Del principio de Supremacía Constitucional

De este principio y de su aplicación en la dinámica jurídica se derivan varias consecuencias:

a) El control de la Constitucionalidad de las leyes que se impone a raíz de la necesidad de que la Constitucionalidad debe condicionar el ordenamiento jurídico en general.

b) Imposibilidad jurídica de que los órganos deleguen el ejercicio de las competencias que les ha atribuido la Constitución, pues se afirma que los diversos poderes constituidos existen en virtud de la Constitución, en la medida y bajo las condiciones con que los ha fijado; su titular no los tiene de su disposición sino sólo de su ejercicio. Por la misma razón que la Constitución ha establecido poderes diversos y distintos y repartido los atributos de la soberanía entre diversas autoridades, prohíbe implícitamente como también necesariamente, que uno de los poderes pueda descargar sobre otro su cometido y su función; de la misma manera que un poder no puede usurpar lo propio de otro, tampoco debe delegar lo suyo a uno distinto.

La Constitución tiene dos atributos, uno es el de fundamental porque entraña ser el cimiento o base de toda la estructura jurídica, e inherente a este calificativo, lleva el de prioridad implicando de ésta manera ser la fuente crea-

tiva de los órganos del Estado, la demarcación de su competencia y la normación básica de la integración humana, siendo además la validez formal de las normas secundarias. A lo cual si faltasen éstas facultades concurrentes desaparecería toda la estructura jurídica.

Por lo tanto ninguna ley debe oponerse, violar o simplemente apartarse de las disposiciones Constitucionales, pues por lo consiguiente éste fenómeno carece de validez formal y siendo susceptible de declararse nula, invalida, inoperante o ineficaz por la vía jurisdiccional.

Establecidos los principios Teóricos y Constitucionales procederemos a hacer acopio de lo visto, en relación con la facultad que llevo al presidente de la república a expedir el reglamento de instituciones de crédito y organismos auxiliares.

Ha quedado perfectamente comprendido que la particularidad específica del Derecho es su condicionamiento que lleva a la armonía y por ende reconoce como medio de todo principio a la Constitución, de tal manera que si ésta en el artículo 123, establece una serie de garantías sociales, mínimas e iguales para todo aquel que es trabajador, como norma suprema que es; la ley ordinaria (Ley Federal del Trabajo) adquiere su validez y como consecuencia su funcionamiento vertical en la pirámide jurídica en el momento en que sus normas no contrarían a la primaria, y a su vez la facultad reglamentaria debe condicionar lo establecido en los reglamentos a las normas ordinarias para de esta manera adquirir su validez.

Más sin embargo en la realidad el reglamento de insti-

tuciones de crédito se aparta de la Ley Federal del Trabajo.
sin discusión las funciones y atribuciones que establece
el artículo 39 fracción I de la Constitución al atribuirle
la Facultad Reclamatoria y atribuciones que establece
los Legislativos (normas ordinarias) se conviertan en una rea
lidad operativa, pues expresamente le está delimitando en una rea
lidad administrativa a su exacta observancia" de la Leyes expe
didas por el Congreso de la Unión, situación que no es así, y
puesto que el reglamento contraría los preceptos de la Ley Fe
deral del Trabajo, por lo que se tacha de inconstitucional el
reglamento. Además que no facilita su aplicación (Ley del Tra
bajo) el ejecutivo actúa en la esfera de acción que no se le
considera por lo que se convierte en Legislador, facultad que
no puede tener.

CAPITULO CUARTO

**EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS
DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS**

**INSTITUCION DE LOS DERECHOS
COLECTIVOS**

SU JUSTIFICACION

Institución de los Derechos Colectivos

Las relaciones colectivas surgieron propiamente a la par que el Derecho Individual del Trabajo en 1917; cuya finalidad no es únicamente asegurar la libertad de las organizaciones sindicales, sino principalmente contribuir a la formación y vida del Derecho del Trabajo, para que responda a la idea de Justicia Social.

Los derechos colectivos, entendidos como un medio de auto-defensa obrera frente a sus explotadores en el pasado no se entendieron de esta manera:

El código penal de 1871 consideraba a la huelga como un hecho delictuoso; no obstante la prevención criminal fué tolerada por las autoridades en el sentido de no castigar a los huelguistas, aunque en las postrimerías del porfirismo los movimientos de huelga fueron sofocados violentamente.(37)

En la vigencia de la Constitución de 1857 se protegió a el capital y el trabajador fué la víctima de la injusticia de ésta época. No se entendieron los derechos colectivos, ni era posible; el derecho civil normo las relaciones de trabajo no comprendiendo a la auto-defensa como acto colectivo, si no más bien como acción individual de cada obrero; así tenemos los casos de huelga, que eran vistos por éste derecho individualista como un abandono del trabajo, significando terminación del contrato de trabajo y la responsabilidad de cubrir los daños y perjuicios que daba lugar al mismo.

La asociación profesional surgió ante la necesidad de

(37) Tzucba Urbina, Alberto, Evolución de la Huelga,
Méx., D. F., 1952, 133-134 p.

defensa de la clase trabajadora frente a el abuso imperialista del capital:

A partir de la Constitución Política de 1857 se consagró en el artículo 90. la libertad de reunión, pero con fines políticos, más esta asociación no tenía carácter profesional, esto es, no se consignaba la auténtica libertad sindical, por lo que los obreros recurrieron al mutualismo como única forma de congregación con fines benéficos, pero no clasistas. (38)

La primera asociación de tipo profesional con objeto de vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias fue fundada el 16 de septiembre de 1872 bajo la denominación de "circulo de obreros" la que dió la pauta para que se formasen muchas más, que valientemente y sin el amparo de la justicia funcionaron hasta el triunfo de la Revolución Constitucionalista, siendo una de las organizaciones la que prestó mejores servicios a la clase trabajadora y que fue "la casa del obrero mundial".

La Constitución de 1917 concede los derechos colectivos en el artículo 123 y así elevados a la más alta jerarquía se dignificó a el obrero, dando tutela y reivindicando sus derechos se humanizo a la vida del trabajador.

"En la Constitución de 1917 no se hablaba del Contrato Colectivo de Trabajo, por eso se opinaba que no podía tener celebración; pero poco después, las diversas legislaciones estatales hablaron de él y autorizaron su celebración. En la ley del trabajo de 1931 se hacia expresa referencia de él.

(38) Trueba Urbina, Alberto, op. cit., 351 p.

(39) Tapia Aranda, Enrique, Der. Procesal del Trabajo, México Ed. Porrúa, S. S. 1961 72 p.

Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo quedan comprendidas en el Artículo 123 Constitucional de la siguiente manera:

a) La libertad de coalición. Es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes. Está reconocido este derecho en la fracción XVI del artículo 123 constitucional; b) La asociación profesional. Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes. La misma fracción XVI del artículo 123 garantiza el ejercicio de este derecho; c) El contrato colectivo de trabajo. Sin pretender, por ahora, una definición, diremos que es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios. Nuestro artículo 123 no hace referencia expresa del contrato colectivo de trabajo, consecuencia del concepto que se tenía de esta figura jurídica en los años anteriores a 1917 pero debe considerarse comprendido en el párrafo introductorio del artículo 123, como uno de los contratos que regulan el trabajo; d) El reglamento interior de trabajo. En esencia, el reglamento interior de trabajo es un haz de normas que servirán para el mejor desarrollo del trabajo y la buena aplicación del contrato colectivo; e) Los conflictos colectivos de trabajo. La organización de las clases dio nacimiento a luchas desconocidas en el derecho ci

vil y la reglamentación colectiva de las condiciones del trabajo demandó métodos procesales nuevos para resolver conflictos.(40)

En su versión original el Artículo 123 Constitucional señala que:

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados expedirían las leyes del trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

En ésta declaración Constitucional se encuentra la garantía social de igualdad para los sujetos "a todo contrato de trabajo".

En el año de 1929 se reformó el Artículo 123 quitando facultad de expedir las leyes del trabajo a las Legislaturas Locales, sentando las bases para expedir al poco tiempo la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta ley en su artículo 2, dispuso que: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". La ley reglamentaria no podía limitar o modificar la aplicación de la norma suprema; pero ahí estaba logrando establecer un régimen de excepción a la norma igualitaria del 123 Constitucional.

Sin embargo, el artículo 2o. de la mencionada ley fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, siendo promulgado el 27 de No

(40) Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Ed. Porrúa, S. A., 1969, 223 p.

viembre de 1938 por el presidente de la república, general Lázaro Cárdenas, y publicado en el Diario Oficial del 5 de Diciembre del mismo año. En efecto, a iniciativa del presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión, expidió el mencionado estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al servicio del estado, creándose en favor de dichos trabajadores, preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado autolimitado en los términos del referido. Independientemente de las normas tutelares del trabajador, en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se crearon en favor de estos los derechos de asociación profesional y huelga. El mencionado Estatuto compuesto de 115 artículos y 12 transitorios; reclamó las relaciones de trabajo hasta la reforma Constitucional del 21 de Octubre de 1960. (41)

En efecto este aspecto debatible fue resuelto mediante la quinta reforma que se hizo al artículo 123 Constitucional a iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, la que adicionó el apartado "B", impropiamente, con la finalidad de abarcar las relaciones de los trabajadores con instituciones de interés general, como son "Los poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y Territorios Federales".

Sin embargo, el originario artículo 123 Constitucional de 1917, al referirse a los sujetos del derecho de trabajo, denominados "empleados", comprendió dentro de este a los empleados particulares así como también a los empleados de el Estado, en los que incluyó a los de los municipios, por (41) Trueta Urbina, Alberto, op. cit., 175 p.

que unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera.

Situación inexplicable fué, la del mismo general Cárdenas; mientras que a unos les otorgaba una ley con la que los devolvía al seno del 123 Constitucional, a otros los privaba de sus derechos constitucionales; tal es el caso del reblamento bancario, y como hemos visto el que ésta actual por decirlo así -pues lo abrogó la Ley del Trabajo de 1970-, persiste con la nota inconstitucional.

Su Justificación

Cierto es que las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares realizan una función compleja: por una parte, tienen la obligación de garantizar al particular la seriedad que las instituciones van a asumir al recibir recursos que no les son propios y que el destino que a los mismos se les va a dar va a ser el correcto; por otra parte, tienen la obligación de vigilar y controlar el desarrollo de esas funciones; que las fuentes de captación y de inversión de los recursos serán también los correctos; que los sistemas de dirección, administración y de control, serán también los adecuados, así como también, las personas encargadas de estas funciones tienen que ser las idóneas para su desempeño.

Nuestro punto de análisis será determinar si en realidad existe una justificación jurídica para que este tipo de trabajadores en función de la actividad de servicio público que realizan, se les prive de sus derechos colectivos.

El doctor Mario de la Cueva nos señala que sí esta jus

tificado el que se les priva:

Siempre que una huelga, por la paralización de un servicio sea susceptible de causar un daño a la comunidad, el arbitraje será obligatorio, no solamente a petición de los patronos, sino también del Estado. La paralización de una línea de autobuses o de una panadería no serán daño a la comunidad, pero la huelga en todas las líneas de autobuses de una ciudad, reclaman el arbitraje obligatorio. Y es por que, en estos casos, están en presencia tres factores: los trabajadores, el patrón y la COMUNIDAD y ésta no puede sufrir un daño; cuando el conflicto afecta solamente los dos primeros, el orden jurídico los puede dejar en libertad, pero cuando la comunidad sufre tiene obligación de intervenir el estado, pues el interés general, que es el interés de todos, está por encima de los intereses particulares. (42)

Por otra parte Suquero Guerrero también lo justifica: Creemos que es de urgencia, y además conveniente, que se formule un sistema legal acorde con nuestra legislación, y principalmente, con la Constitución Política, para que sin menoscabo del derecho de huelga consagrado en la fracción XIII del artículo 123, pueda tener también aplicación la fracción XI del mismo artículo, que ordena sujetar a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. (43)

Con el objetivo de redoblar nuestro criterio en tratándose de los derechos colectivos y su ejercicio, vamos a dedicar nuestro interés en las legislaciones de algunos países y

(42) Nueva, op. cit., 890 p.

(43) Guerrero, Suquero, op. cit., 363 p.

confrontar la eficacia de nuestra legislación o la posibilidad de evaluar sus fallas, para así llevar por un mejor camino a nuestro derecho laboral.

No debemos olvidar que el legislador mexicano, dando el ejemplo a todos los países, consagró en nuestra Constitución Política de 1917, el artículo 123 los sagrados derechos sociales para la clase trabajadora; por lo que haremos mención a las legislaciones foráneas que tengan expreso reconocimiento social en sus respectivas Constituciones.

Las instituciones del derecho colectivo están elevadas a jerarquía Constitucional en la mayoría de los países del Continente Americano, teniendo en primer lugar a los Estados Unidos de Norteamérica:

La carta suprema de este país no se refiere expresamente a los derechos colectivos, sino que se dan por interpretación del texto que dice: "El Congreso no podrá aprobar ninguna ley... que coarte... el derecho del pueblo a reunirse pacíficamente y a solicitar reparación de cualquier agravio", según la enmienda la. de 1791.

El goce de los derechos colectivos lo reglamenta por decirlo así, una ley ordinaria Taft-Hartley, ya que en ellos se consagra entre otros derechos el de huelga, la que fué sancionada con el veto presidencial el 23 de Junio de 1947 y modificada en 1952.

Así la sección 7 de la ley contiene un sumario general de los derechos garantizados a los trabajadores, entre los

que se encuentran "el derecho de organizarse, de formar, adherirse o asistir a organizaciones laborales, de celebrar convenios colectivos"... y tendrán así mismo el derecho de abstenerse de algunas o de todas las actividades mencionadas.

La sección 305 prohíbe el ejercicio de huelga a los empleados públicos incluyendo aquellos de corporaciones al servicio del Gobierno, sancionando la participación con pérdida del empleo y prohibición por tres años, de ser admitido en el servicio gubernamental.

Las secciones 206 a 210 da facultades al presidente de la república para nombrar una comisión destinada a investigar la causa de la huelga, si se advierte un peligro para la seguridad o bienestar nacional. Recabado el informe se enviará al Servicio Federal de Mediación y de Conciliación, quién decidirá si en realidad pone en peligro el bienestar nacional. El Presidente de la república remitirá la decisión a la comisión inicial para que esta trate de conciliar a las partes y si no lo logra, dentro de los 60 días debe presentar un informe que será dado al conocimiento público -la huelga ya está prohibida-. Incumben al procurador general enviar el informe al tribunal competente, pudiendo éste decidir la interdicción de la huelga hasta por 80 días. El congreso, por propuesta del presidente, puede decidir las medidas finales en el caso de interdicción de una huelga. (14)

En un artículo de Paul M. Herzog y Morris Stone, denomi-

14. Bola Padillas, Felipe de, Iniciación al Der. Comparado, Ed. Barcelona, El. Inst. de Der. Comparado, 1954, 107-108 p.

nado 'El arbitraje voluntario de los conflictos de trabajo en los estados unidos', Revista internacional del trabajo, dice:

Aún cuando es voluntario, ni los trabajadores ni las empresas de los Estados Unidos han mostrado nunca gran afición por encomendar a terceros el arbitraje de los conflictos acerca de las disposiciones que regirán en el futuro... (45)

Encontramos en este sistema legal, grandes diferencias en torno a la nuestra; la carencia constitucional de conceder un apartado expreso para dar protección a la clase explotada en su trabajo, pues más bien el objetivo proteccionista mira a un aspecto paritario en el que no necesariamente deben ser trabajador y patrón los sujetos de la misma si no cualquier persona que se sienta coartada en sus derechos por una ley.

Así surge una legislación del trabajo carente de sentido social en dónde se aplicará sin duda alguna la justicia aristotélica. Los derechos colectivos no pueden ejercitarse por los empleados públicos; y por lo que se refiere a los trabajadores en función de un servicio público no se les prohíbe expresamente sino más bien, está sujeta a un procedimiento dilatorio con fines de conciliación.

Alemania: La Constitución de Weimar de 1919 en su artículo 159 disponía: "La libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción queda garantizada para todas las profesiones. To

do convenio o medida que tienda a impedirla o limitarla es nulo".

El derecho de asociación y su derivado el derecho de huelga, no puede ser impedido o restringido, pues es una libertad. El ejercicio de esta libertad quedaba limitado a la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción,

Dividida en dos zonas opuestas, la actual alemania parece bajo fórmulas que se oponen por causa de su separación motivada por factores de orden político, pero no fundada en razón ni en factores humanos.

La Constitución de la república federal de alemania o alemania occidental acordada el 8 de mayo de 1949 por el consejo parlamentario y aprobada el 22 de mayo de 1949 por la representación de los dos tercios de los estados de alemania participantes dice:

Artículo 30. Queda garantizado a toda persona y a todas las profesiones el derecho de formar asociaciones destinadas a defender y mejorar las condiciones económicas y de trabajo. Los convenios tendientes a restringir o impedir este derecho serán nulos; e ilegales las medidas que se adopten con este fin. Como vemos, no se hace alusión, directa del derecho de huelga, sin embargo las constituciones locales de ciertos estados contienen expresa referencia de la huelga, remitiéndose a la regulación que de su ejercicio hace la ley. (46)

advertimos que guarda cierta similitud a la nuestra

(46) Enciclopedia Jurídica Omeba, Ed. Bibliografiva, S. de S. L., Argentina, 1965, 525 p.

y por lo que se refiere a los servicios públicos, tan sólo fija el requisito mínimo obligatorio de que las partes sometan el conflicto al conocimiento de la Junta o Tribunal de Trabajo, para que comience el procedimiento de Conciliación previa.

Nosotros consideramos razonable este procedimiento, por que mediante un entendimiento de las partes e intervención eficaz de la autoridad del trabajo, se puede evitar el conflicto.

Italia: A la caída del fascismo, se promulgó el 10 de enero de 1948 la Constitución Política, que consagra en el artículo 40:

El derecho de huelga se ejercita en el ámbito de las leyes que lo regulan.

Al igual que ha acontecido en diversos países, la Constitución Italiana reconoce el derecho de huelga y envía a la ley secundaria su reglamentación que no obstante los años que han transcurrido, no se ha dictado esa legislación que el texto constitucional reclama.

Uruguay: el artículo 57 de la Constitución establece que la huelga es un derecho gremial y sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

No obstante el mandato constitucional no se ha dictado aún una reglamentación ordinaria, rigiendo sus disposiciones distintas normas legales.

Las interrupciones de los servicios públicos son ilegales, y si se comprueba que el patrón es el culpable, hará el pa

yo de los salarios durante el tiempo perdido; si los trabajadores resultan culpables, el castigo es la rescisión del contrato de trabajo sin derecho a compensación por despidido. (47)

Nos parecería aceptada ésta medida legislativa, pues su ejercicio dependería de una licitud originada en la invasión de los derechos por parte del patrón, más sin embargo existe el contenido de otra que nos dice:

Artículo 165 del código penal, se sancionará el abandono del servicio que hicieran los funcionarios y empleados públicos u obreros adscritos a un servicio público de necesidad o utilidad colectivas.

Nos parece que no está considerando a el Derecho del Trabajo como una rama independiente y autónoma, capaz de sancionar determinadas actividades por sí solo, por lo que la constitucionalidad de éste artículo es puesta en tela de juicio.

Pasando ahora a otra legislación americana mencionare mos a:

Brasil: La constitución brasileña, sancionada el 18 de septiembre de 1946 establece en su artículo 158 que es reconocido el derecho de huelga, cuyo ejercicio la ley reglamentaria regulará, más sin embargo:

Actualmente está en vigencia, reglamentando el derecho de huelga, el Decreto-ley No. 9070 de 16 de marzo de 1946, lo que ha suscitado entre los autores brasileños una seria controversia sobre la legalidad del mismo documento.

Este decreto permite la huelga en las actividades "acceso-
(47) Guerrero, Luquerio, op. cit., 373 p.

rias", sustentando Cesarino Junnior que la ley no puede subsistir en cuanto a la prohibición expresa de la huelga en las actividades esenciales, que son las concernientes a los servicios públicos. (48)

El criterio de los investigadores en la materia nos parece acertado pues una ley ordinaria no puede hacer distinción en dónde el precepto constitucional no lo hizo.

De ésta somera panorámica realizada en las legislaciones foráneas, nos lleva a aseverar que ninguna legislación le da el debido interés que debiere merecer los derechos colectivos.

Nuestra Carta Fundamental es y ha sido la que ha dado el ejemplo a las demás, y si bien la mayoría de nuestros vecinos del continente americano han incluido en sus respectivas cartas constitucionales los sagrados derechos de la clase trabajadora, a éstos principios sociales no se les ha dado la correcta interpretación. La nuestra no sólo reglamenta las cuestiones del trabajo para el día de hoy o del mañana, sino que es de una inquietud constante nuestro Derecho del Trabajo para dar protección a todo aquel que es explotado en su trabajo y con un afán de redención, tiende a disminuir a cada vez la lucha del capital y el trabajo.

En una carta constitucional encontramos solo "mediante interpretación" la base de la ley del trabajo, la que si bien es proteccionista, su ámbito especial de aplicación no está precisamente dirigido a los trabajadores, sino que puede ser sujeto de su tutela cualquier persona en general: por lo que la consideramos carente de principios sociales.

(48) Sola Cañizares, Felipe de, op. cit., 141 p.

En otras si bien existen los principios socialistas en la carta suprema, no existe una legislación ordinaria que la reglamente; prestándose a una serie de inconstitucionalidades precisamente porque no comprenden el significado social.

Y por lo que se refiere a las que expresamente en sus cartas fundamentales conceden los principios sociales, además de tener una reglamentación adecuada, restringen los derechos colectivos, en una generalidad de legislaciones, a los servidores públicos; además dan a los conflictos colectivos solución mediante el arbitraje obligatorio, en donde se aplicará sin duda alguna la justicia aristotélica; por lo que no estamos de acuerdo, pues el trabajador y el patrón no son iguales, siendo precisamente esa la justificación por lo que se le concede al trabajador los derechos colectivos, para que iguale su fuerza con la de el patrón.

Y así nuestro Derecho del Trabajo en toda su grandiosidad, es aplicable a todo aquél que presta un servicio a otro, trabajador en la producción económica, en el hogar, en el comercio o en la Universidad como empleado o profesor, pues no hay relación en que una persona preste a otra un servicio, sin que su sombra tutelar y redentora cubra al que presta el servicio. Aquí se genera a su vez la idea de la justicia social. Precisamente en el prólogo de nuestra conocida obra Derecho Procesal del Trabajo, publicada en 1941 combatimos desde entonces a quién enseña como norma el justo medio aristotélico para resolver los conflictos del trabajo, olvidando la naturaleza y función del derecho del tra

bajo y de su disciplina procesal consignada en el mensaje y términos del artículo 123, que rompieron para siempre los principios burgueses de igualdad entre trabajadores y patrones, para acudir en auxilio del trabajador.

En el derecho mexicano del trabajo no hay tal fuerza expansiva, ni puede hablarse de ningún derecho de excepción porque cualquiera que sea la prestación de servicios, se aplicará necesariamente el derecho del trabajo consignado en el artículo 123 Constitucional. (49)

De manera que no podemos admitir que los trabajadores bancarios se les impida el ejercicio de sus derechos colectivos porque el resto de los trabajadores en función de los servicios públicos sí los gozan; y es porque nuestro artículo 123 no establece distinciones, pero sí requisitos: notificar con 10 días de anticipación al estallamiento de la huelga, y que ésta tenga como fin el equilibrio en los factores de la producción.

Un argumento del vulgo es que por su ejercicio se causarían graves daños a la nación en su aspecto económico; todo esto aparece frente al artículo 123 como una traba burguesa con la que se pretende interrumpir la función reivindicatoria que como principio, medio y fin persigue inefablemente el derecho del trabajo hasta lograr redimir a la clase que es explotada en su trabajo. Pues como dijo el Constituyente Heriberto Uru "si el progreso de la nación es a costa de coartarle sus derechos a las masas, ¡maldito sea el progreso!".

(49) Uruña Urbina, Heriberto, op. cit., 227 p.

CONCLUSIONES

- 1o. Nuestro derecho vigente, está integrado por cuatro grados de normas: a) Constitucionales b) ordinarias c) reglamentarias d) individualizadas. Y la razón de su validez está en la existencia de otra norma de rango más elevado hasta llegar a la Constitución
- 2o. La facultad reglamentaria se encuentra limitada, y se concede al poder ejecutivo de la Nación en el artículo 89 Constitucional, fracción I.
- 3o. Al formular el ejecutivo el reglamento bancario, ejecutó un acto inconstitucional, toda vez que sus disposiciones no tienden a proveer en la esfera administrativa a su exacta observancia.
- 5o. Los trabajadores bancarios son sujetos del Artículo 123 Constitucional; por tanto gozan de todos los derechos por él establecidos como son:
 - a) La libertad de coalición y sindical reconocidos en la fracción XVI.
 - b) El derecho de suspender las labores, mediante el ejercicio de huelga consignado en las fracciones XVII y XVIII.
- 6o. Tienen los trabajadores bancarios el derecho de exigir e intervenir en la elaboración de:

El reglamento interior de trabajo; contrato colectivo y contrato ley consignados respectivamente en los artículos 424, 387 y 406 de la Ley Federal del Trabajo.
- 7o. Como los trabajadores bancarios prestan sus servicios en una misma empresa, por tanto sus sindicatos serán de empresa, y podrán celebrar el contrato colectivo de acuerdo con los artículos 336, 387 y 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- 8o. El contrato colectivo de los trabajadores bancarios puede elevarse a la categoría de contrato ley, si concurre una mayoría de las dos terceras partes de una o varias entidades Federativas, según el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo.
- 9o. No, nos es posible admitir que todos los trabajadores sean de confianza; por tanto existen trabajadores ordinarios en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

100. No pueden ser despedidos los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, por ejercitar sus derechos colectivos.
110. El despido injusto que sea originado por el ejercicio de los derechos colectivos, dará lugar a que el trabajador de confianza como el ordinario, opten bien por la reinstalación o bien por la indemnización; por lo que se debe proteger al trabajador de confianza, urgiendo sea modificada la ley reglamentaria.

BIBLIOGRAFIA

- Burgoa, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Ed. Porrúa, S.A., México, 1976
- Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1977
- Cueva, Mario de la, Síntesis del Derecho del Trabajo, J.A.A., México, 1965
- Cueva, Mario de la, Teoría del Estado, Ed. Ciudad Universitaria, México, 1963
- Cueva, Mario de la, Derecho Constitucional Mexicano, Ed. Porrúa, S.A., México, 1959
- Enciclopedia Jurídica Amba, Ed. Bibliográfica S. de A.S., Argentina, 1965
- Esquivel Obregón, Toribio, Apuntes para la Historia del Derecho en México, Ed. Jus, S.A., México, 1977
- Guerrero, Eugenio, Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1975
- Lenin, Vladimir Ilich, La Guerra y la Revolución, Ediciones Roca, México, 1972
- México a través de sus Constituciones, XLVI Legislatura Cámara de Diputados, Ed. Bucareli No. 48, México, 1966
- Loreno Díaz, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, Ed. Pax-México, México, 1972
- Rojina Villegas, Manuel, Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, S.A., México, 1967
- Sola Cañizares, Felipe de, Iniciación al Derecho Comparado, Ed. Institución de Derecho Comparado, Barcelona, 1954
- Tapia Aranda, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1961
- Sanjuán, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1973-1975, Ed. Porrúa, S.A., México, 1975
- Sanjuán, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Ed. Porrúa, S.A., México, 1970

Trueba Urbina, Alberto, Evolución de la Huelga,
Ed. Botas, México, 1950

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo,
Ed. Porrúa, S.A., México, 1975

LEGISLACION CONSULTADA

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1937, Asociación de Banqueros de México, 1937

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953, Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1953

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1972, Legislación Bancaria, Ed. Porrúa S.A., México, 1976

Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1953

Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Reformada, Ed. Porrúa, S.A., México, 1963

Trueba Urbina, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Ed. Porrúa, S.A., México, 1977

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.