

29
13



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL
REGIMEN BANCARIO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ENRIQUE ALCANTAR MENDOZA

MEXICO, D. F.

1989

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
EN EL REGIMEN BANCARIO

INTRODUCCION

CAPITULO I

Antecedentes legislativos de los trabajadores de confianza.

A) En las legislaciones extranjeras.

- 1.- Convención de Washington de 1919 2
- 2.- Ley de Bélgica de 1921 3

B) En la legislación laboral mexicana.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123 7
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931 10
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional 17
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970 30
- 5.- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional 37

CAPITULO II

El Trabajador de Confianza

A) Concepto general	39
B) Funciones	
1.- Dirección	47
2.- Inspección	50
3.- Vigilancia	51
4.- Fiscalización	52
5.- El carácter general de las funciones	54
6.- Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento	58

CAPITULO III

El Trabajo Bancario

A) Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares de 1937	61
1.- Vicios de inconstitucionalidad	65
2.- Principales disposiciones	71
B) Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953	79

- C) Reformas de 1972 al Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953 87
- D) Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.
- 1.- Orígenes 101
- 2.- Contenido 107

CAPITULO IV

Los Trabajadores de Confianza en el Régimen Bancario

- A) La relación de Trabajo Bancaria 132
- Los sujetos de la relación.
- 1.- La institución 145
- 2.- El trabajador bancario 161
- B) El Trabajador de Confianza Bancario 166
- C) Condiciones de Trabajo, Seguridad Social y Prestaciones Económicas de los Trabajadores de Confianza Bancario 179
- D) Limitaciones del Trabajador de Confianza Bancario
- 1.- En la estabilidad en el empleo 182
- 2.- En la participación de las utilidades 193
- 3.- En sus derechos colectivos 196

E) Derechos por Despido 200

CONCLUSIONES 205

BIBLIOGRAFIA 210

INTRODUCCION

A partir de la expropiación de la banca privada en el año de 1982, el sistema bancario mexicano vive una serie de procesos de reestructuración y reorganización, en el ámbito laboral se define la creación de un nuevo régimen, el cual se sustenta en la incorporación de la Fracción XIII bis al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, así como por la expedición de su respectiva ley reglamentaria, cuyos preceptos vigentes a partir del 1o. de enero de 1984, permiten romper con el estado de excepción en el que los trabajadores bancarios habían estado sujetos desde que fue expedido, en la década de los treinta, el primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares.

Salvados los vicios de origen, la nueva ley laboral bancaria refleja el contenido del Reglamento del trabajo bancario y de diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo relativos a las relaciones individuales, e incorpora a través de un sistema de complementariedad, varios de los títulos de la ley laboral

burocrática, principalmente en relación a los derechos colectivos de los trabajadores.

Por lo anterior, en el nuevo régimen la relación laboral bancaria se presenta con características muy particulares, en los elementos personales, el patrón se define bajo el término general de la institución, mismo que a su vez engloba exclusivamente a tres personas jurídico colectivas de derecho público, como lo son las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional.

Por lo que se refiere a los trabajadores se utiliza la clasificación burocrática que divide a egtos en de confianza y de base, los primeros que constituyen el tema central del presente trabajo, representaron para el legislador un punto crítico que resolver, ya que por una parte, la incorporación del régimen bancario al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional implicaba en principio, que estos trabajadores fueran excluidos de toda clase de derechos, salvo los que marca la fracción XIV del propio Artículo 123, en relación a la protección al salario y a los beneficios de la se-

guridad social, y por otra parte, existía el problema de la definición de las funciones que debían considerarse como de confianza, en el entendido de que éstas representan para las mencionadas instituciones, un elemento indispensable para el buen desarrollo de los servicios que prestan.

La solución a lo antes comentado, se define cuando el legislador establece en el artículo 3o. de la Ley Laboral Bancaria, una novedosa clasificación del trabajador de confianza, misma que no presupone elementos de improvisación, pues, además los ubica con un especial tratamiento que parece otorgarles todos los derechos, menos el de la estabilidad.

El análisis de dicha definición, así como el de las consecuencias derivadas de su aplicación, constituyen el objeto de estudio del presente trabajo, el cual creimos conveniente desarrollar mediante planteamientos de carácter deductivo que permitan la comprensión del tema que nos ocupa; así, delimitamos en el capítulo primero los antecedentes legislativos de la figura del trabajador de confianza a través de diversas legislaciones laborales, tanto del extranjero como de nuestro país.

En el capítulo segundo, realizamos el estudio del concepto general de los trabajadores que nos ocupan, mismo que se establece en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos permite definir con base en elementos doctrinarios, la naturaleza jurídica de la figura del trabajador de confianza, así como de cada una de las funciones que establece el propio artículo 9o.

El marco jurídico del régimen laboral bancario lo desarrollamos en el capítulo tercero en donde se detallan por una parte, las circunstancias que influyeron en la expedición de cada uno de los ordenamientos que regularon el trabajo bancario, así como, las que motivaron la expedición de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, y por otra parte, se analizan en términos generales las disposiciones contenidas en los mencionados ordenamientos.

Finalmente, en el capítulo cuarto delimitamos el objeto de estudio del presente trabajo con la definición de los elementos de la relación laboral bancaria, para así centrarnos en el análisis de la figura del trabajador de confianza a través de su clasificación

ción, así como de su situación derivada de la naturaleza de sus funciones, misma que se refleja en las limitaciones a sus derechos laborales, principalmente en la estabilidad en el empleo y en lo relativo a la materia colectiva del trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS
DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

"La historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifica que la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y la conciencia"⁽¹⁾; es así, como el pensamiento del maestro Mario de la Cueva, nos da la pauta para estudiar a través de diversos ordenamientos jurídicos a un grupo de trabajadores que, dada su naturaleza se les ha privado de algunos derechos laborales fundamentales.

A decir del ilustre maestro, el Derecho del Trabajo pugna por la dignificación de la vida de la persona humana, que facilite y fomente el desarrollo de la razón y la conciencia, pensamiento que, tratándose de los trabajadores de confianza no ha tenido un feliz desenvolvimiento en las diversas legislaciones laborales.

(1) Cueva, Mario de la. Síntesis del Derecho del Trabajo, Edit. U.N.A.M., México, 1965, p. 5.

A) EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS

1. Convención de Washington de 1919.

El concepto de trabajador de confianza fue utilizado por vez primera en el Proyecto de Convención que sobre jornada de trabajo fue presentado y aprobado en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de Washington, el 29 de octubre de 1919.

El proyecto original en su artículo segundo establecía:

"Las disposiciones de la presente convención no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de vigilancia o de dirección o un puesto de confianza". (2)

De la redacción de este artículo parece desprenderse la distinción de tres grupos de personas; las que ocupan un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, tal distinción de un puro sentido gramatical, originó que el ámbito de aplicación personal -- del artículo en cuestión, llegará a caer en confusiones, que en su momento, dilucidó el delegado inglés a la conferencia Barnes, al afirmar que:

(2) Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, - Edit. Porrúa, 10a. ed., México, 1967, p. 424.

"Se aplica el proyecto a todas las personas - que están empleadas en la industria o en empresas industriales, salvo a las que trabajan en familia o a los que ocupan puestos de confianza y no entran en la categoría de empleados manuales. No se refiere, pues, ni al hijo que trabaje en el pequeño taller familiar y que lucha por abrirse paso en la vida, ni al empleado, gerente, director o cualquier otra persona que ocupe un puesto de -- confianza en la fábrica". (3)

Con lo anterior, se presume la existencia de un régimen diverso de regulación laboral, definido, a consecuencia del trato personal y directo con los empresarios o patrones; presunción que originó confusión en cuanto a la naturaleza de sus funciones y -- por consecuencia la exclusión de los beneficios que se establecían en el propio convenio, destacándose la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

2. Ley de Bélgica de 1921.

Es en la Ley Belga de 14 de junio de 1921 en donde encontramos otro de los antecedentes del término trabajador de confianza.

(3) Memoria de la Conferencia de Washington. Citado por Cueva Mario de la. op. cit., p. 425

La legislación Belga reglamentaria de la jornada de trabajo, recibe influencia directa de la Convención de Washington en lo que respecta a la limitación de la jornada de trabajo, incluyendo además, una importante disposición que establecía que el desarrollo de la jornada de trabajo debe realizarse entre las seis y las veinte horas, restringiéndose con ello el trabajo nocturno.

Asimismo, la ley contiene dos excepciones aplicables a las empresas y personas que regula, "la primera, a que el Estado sólo queda obligado al cumplimiento de ésta, cuando sus establecimientos se encuentren organizados como empresas y no como servicios públicos y la segunda a determinadas personas que, aun empleadas en la industria que quedan dentro de la ley, no están protegidas por ella, como las que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes viajeros y los trabajadores a domicilio". (4)

Es necesario comentar que la disposición mencionada como segunda excepción, no aplica un concepto genérico a las funciones que define y, por

(4) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 601

otra parte suprime el término de vigilancia que se aplicó en el artículo Segundo de la Convención de Washington.

Es oportuno hacer notar los comentarios que realizó Henri Velge al respecto y, que hacen suponer una similitud con la finalidad que se pretendió en la redacción del mencionado artículo Segundo de la Convención de Washington, a saber:

"La ley exceptúa muchas categorías de trabajadores: lo. Las personas que desempeñan un puesto de dirección o un puesto de confianza. Resulta de los trabajos preparatorios que es tos términos tienen una gran extensión y que pueden encontrarse puestos de confianza en todas las categorías de la jerarquía industrial... Resulta de la declaración del ministro que se ha querido, ante todo, atenerse a los usos de la industria y comprender en la excepción a todos aquellos que, por una razón de dirección o de confianza, estaban de hecho, sometidos a un régimen diferente del de los obreros". (5)

Es pues evidente, que con el criterio anterior, se establecía la existencia de un régimen especial propiciado por razones de hecho, como son los trabajos de dirección o de confianza que cierto grupo de trabajadores desempeñaban con sus patrones, situación que originó una confusión en cuanto a su naturale

(5) Velge, Henri. Droit Industriel Belge. Citado por Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 425.

za jurídica y a los derechos laborales que se les otorgaba.

En tanto, con los ordenamientos legales comentados, se les priva de dos derechos laborales, el de la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, y que debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas; derechos que, salvo las modalidades del segundo, son en la actualidad principios fundamentales en toda legislación laboral.

B) EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

1.- Constitución Política de los Estados Unidos -
Mexicanos. Art. 123

Para entender nuestra forma fundamental hay que comprender su momento histórico, ya que es el resultado de un proceso dialéctico engendrado por una serie de acontecimientos lejanos en años, y a veces en siglos.

Acontecimiento de singular importancia para nuestra materia lo fue el Congreso Constituyente de 1857, que es, sin duda, uno de los más ilustres en la historia constitucional mexicana; sin embargo su pensamiento social no pudo ser plasmado en la excelente constitución liberal a pesar de que precursores visionarios como Ignacio Ramírez, definían "el carácter social de sus planteamientos constitucionales, cuando clamaba por hacer una constitución que su fundara en - el privilegio de los débiles". (6)

No es sino hasta la constitución de 1917, cuando el capítulo de los derechos del hombre

(6) Sayeg, Helú Jorge. Introducción a la Historia Constitucional de México. Edit. U.N.A.M. México. 1978, p. 88

origina los más apasionados debates, principalmente en la enseñanza, el trabajo y la tierra, razón por la cual de estos dos últimos brotaron los derechos sociales del hombre.

Asimismo, "las normas de la Declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas 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". (7)

En tal sentido, se pronunció el artículo 123 constitucional que en su redacción original establecía:

"ARTICULO 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 las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros,

(7) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Edit. Porrúa, México, 1984, p. 152.

empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo".

Es decir, nuestro derecho Constitucional del trabajo no plantea distinción alguna, ya que la esencia del artículo 123 en sus 28 originales y 31 fracciones de su "actual apartado A", estima que sus postulados deben proteger a todo prestador de servicios sin que sea factible establecer categorías entre ellos; sin embargo, es con la ley reglamentaria del trabajo de 1931, cuando se rompe este principio de igualdad al crear la categoría de empleado de confianza.

Al respecto, el maestro De la Cueva afirmó que "los empleados de confianza son trabajadores y están amparados por el artículo 123 de la Constitución; pero por los caracteres particulares de algunos trabajos, la ley se vió obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contrariar los principios del citado artículo 123".(8)

(8) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 421.

De lo anterior, consideramos que si -- bien es cierto que los empleados de confianza son tutelados por el Artículo 123, también lo es, que la ley no debió verse obligada a distinguir en donde lo principal no la hace, ya que rompe con el principio de supremacía constitucional, mismo que establece que ninguna ley o acto debe restringir la serie de derechos que la Constitución otorga. De tal forma que si realmente se deseaba regular a dichos trabajadores, sería necesario que previamente la Constitución haga referencia a ellos, en caso contrario la ley reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral, situación que ha venido prevaleciendo en las diversas leyes reglamentarias del trabajo en México a partir de 1931.

2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, no contenía definición ni concepto alguno que permitie

ra precisar lo que debía entenderse por trabajador de confianza; sin embargo, en sus artículos 48 y 126, fracción X, establece la creación de una figura laboral, los empleados de confianza que se describen en términos vagos e imprecisos, además de contradictorios.

El artículo 48 de esta ley, señalaba:

"las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean -- miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Ahora bien, el precepto parece referirse a los empleados de confianza como a trabajadores -- distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección de las labores y además serían los individuos ocupados en los trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Por otro lado, la primera parte de la fracción X del artículo 126 de la misma ley, identificaba a los empleados de confianza con las personas que desempeñaban puestos de dirección, fiscalización o vigilancia, como se desprende del texto del propio artículo, que preceptuaba textualmente lo siguiente:

Artículo 126: "El contrato de trabajo terminará: Fracción X: Por perder la confianza el patrón, del trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo".

La imprecisión de los citados artículos hizo que se plantearan soluciones como la expresada por el maestro De la Cueva que afirmó "nos parece que se trata de una institución única, determinada por exigencias de las empresas y que los artículos de la Ley utilizan diferentes palabras para traducir una sola idea, esto es, los varios términos gramaticales son la expresión legal del concepto empleado de confianza". (9)

(9) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 422.

A las palabras del maestro, hacemos notar que para definir este tipo de trabajadores, la ley no tenía porqué haber utilizado términos tan genéricos que propiciaran confusiones al hacer una interpretación literal de las palabras, lo que produjo en su momento, que las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fueran en cierta forma vagas; sin embargo se consideró que los empleados de confianza son "los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste". (10)

A lo anterior, destacamos que la interpretación de nuestro más alto tribunal no fue precisa al respecto, ya que incluye otro elemento más de confusión, el que estos empleados substituyan al patrón en algunas de sus funciones, cosa por demás errónea.

Por otro lado, es oportuno destacar que el origen de la confusión de los citados artículos, de viene de las fórmulas utilizadas por la Convención de Washington (ver la parte relativa a las legislaciones extranjeras) de tal forma que el artículo 48 siguió la

(10) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Tesis 62, Loaysa y Manuel. Citado por Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 153.

redacción original del proyecto presentado, a la cita da Convención, substituyendo únicamente el término vigilancia por el de inspección de las labores; en el mismo sentido se ve influida la fracción X del artículo 126 de la ley en comentario.

La doctrina mexicana, brillantemente representada por el maestro De la Cueva, buscó con la experiencia obtenida de las interpretaciones jurisprudenciales y de los contratos colectivos de trabajo, generadas y celebrados con posterioridad al año de 1931, dar un concepto que delimitara lo que debe entenderse por empleado de confianza, manifestado lo siguiente:

"Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza". (11)

Es decir, el maestro alude con los elementos que componen su frase anterior, a personas que dada sus características dependía la marcha general de la empresa, como son directores y administradores generales, puestos superiores de vigilancia general,

(11) Cueva, Mario de la. Op. cit. p. 423.

además de un grupo de empleados de trabajos personales del patrono que por sus funciones se enteraban de información vital para el progreso de la empresa, cosa que debía guardar con discreción y celo.

Al respecto, consideramos que si bien es cierto que ahí en donde está en juego la subsistencia de la empresa o sus intereses fundamentales, existen empleados de confianza, también lo es que el patrón con fundamento en los términos tan generales utilizados por la ley, puede incluir dentro de este tipo de trabajadores a muchos otros que en ningún momento realizan específicamente las funciones que tienen por objeto salvaguardar los elementos que incluye en su frase el maestro de la Cueva.

Sin embargo, debemos encuadrarnos en el momento histórico, los empleados de confianza en la época de que fue promulgada la ley en comento, eran trabajadores que gozaban de "privilegios" en relación con los trabajadores en general, ya que aún cuando ellos mismos lo eran, se consideraban con mayor jerarquía dentro de la empresa.

Pues como comenta el Doctor Baltasar Ca

vazos "Estos trabajadores se empezaron a identificar con las empresas en donde prestan sus servicios. En las discusiones de los contratos colectivos estaban siempre de parte del patrón, pues sabían de antemano que a ellos se les otorgarían mejores prestaciones. Se convirtieron en suma en los privilegiados del Derecho Laboral." (12)

Situación que, con el paso de los años y en virtud de las constantes luchas de los sindicatos que conseguían para sus agremiados mejores beneficios que los establecidos en la Constitución a través de sus contratos colectivos de trabajo, los empleados de confianza en cambio, vieron reducidos sus derechos al ser regulados por las subsecuentes legislaciones como casos de excepción; situación que los colocó tanto económica como jurídicamente en obvia desventaja en relación con los demás trabajadores.

(12) Cavazos Flores, Baltasar. Los trabajadores de confianza, Edit. Jus. México 1979, pp. 22 y 23.

3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional

Las relaciones laborales entre el Estado y sus Trabajadores fueron reguladas por vez primera por el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, expedido el 9 de abril de 1934 a instancias del entonces presidente interino de la República Gral. Abelardo Rodríguez.

Dicho acuerdo establecía los primeros beneficios laborales a los empleados públicos; sin embargo, su vigencia, fue efímera pues, al término del interinato presidencial dejó de aplicarse.

Los trabajadores al servicio del Estado vieron formalmente reguladas sus relaciones laborales hasta el 5 de diciembre de 1938, en virtud de la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, siendo presidente de la República el Gral. Lázaro Cárdenas.

El Estatuto fue analizado en su tiempo como uno de los más avanzados del mundo "ya que el empleado público era contemplado en casi todos los paí-

ses del mundo, bajo reglamentos especiales del Servicio Civil y éste trata de expresar la función pública como relación de trabajo". (13)

En el año de 1941, a instancias del entonces Presidente de la República, Gral. Manuel Avila Camacho, el Estatuto es reformado en diversos artículos, entre otros, el artículo 4o., que hacía referencia a los trabajadores de confianza.

La reforma se avoca principalmente a de limitar por una parte a los trabajadores federales dividiéndolos en dos grupos: de Base y de Confianza y por otra, el artículo establece una enumeración sustancial de los trabajadores de confianza.

Con la adición del apartado "B" al artículo 123 de la Constitución en el año de 1960, se expide tres años más tarde, el 25 de diciembre de 1963 su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que siguió los lineamientos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

(13) Mora Rocha, J. Manuel. Elementos Prácticos de Derecho del Trabajador Burocrático. Edit. Francisco Méndez Cervantes. México, 1966. pp. 21 y 22.

La nueva Ley del trabajo burocrático, - establece en su artículo 5o. (siguiendo la enumeración que hacía el artículo 4o. del Estatuto) quiénes son trabajadores de confianza:

"I. Aquellos cuyo nombramiento o ejercicio - requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II. En el Poder Ejecutivo: los Directores y Subdirectores Generales; Jefes y Subjefes de Departamento o Instituto; Tesoreros y -- Subtesoreros; Cajeros Generales; Contralores; Contadores y Subcontadores Generales; Procuradores y Subprocuradores Fiscales; Gerentes y Subgerentes; Intendentes; encargados directos de adquisiciones y compras; -- Inspectores de Impuestos, derechos, productos y aprovechamientos y de servicios públicos no educativos; Inspectores y personal técnico adscrito a los Departamentos de Inspección y Auditorías; Auditores y Subauditores Generales; Jueces y Arbitros; Investigadores Científicos; Consultores y Asesores -- Técnicos; Vocales; Consejeros Agrarios; Presidentes y Oficiales Mayores de Consejos, -- Juntas y Comisiones; Secretarios de Juntas, Comisiones o Asambleas; Directores Industriales; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Conciliadores e Inspectores de Trabajo; Delegados; miembros de Comisiones Especiales, Intersecretariales e Internacionales; Secretarios Particulares -- en todas sus categorías; los que integran la planta de la Secretaría de la Presidencia; empleados de las Secretarías Particulares o Ayudantías autorizadas por el Presupuesto; Jefes de Servicios Federales que no desempeñen labores que correspondan a plazas de base. Empleados de servicios auxiliares destinados presupuestalmente a la -- atención directa y personal de altos funcionarios de confianza; Director de la Colonia Penal de Islas Mariás; Director de los Tribunales y de los Centros de Investigación -- para Menores; Jefe de la Oficina Documenta-

dora de Trabajadores Emigrantes; Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estudios - Históricos de la Revolución Mexicana; Agentes de los Servicios de Información Política y Social; Jefes y Subjefes de Servicios Federales encargados de Agencias del servicio de población; Jefes de Oficinas Federales de Hacienda; Administradores y Visitadores de - - Aduanas; Comandantes del Resguardo Aduanal; Agentes Hacendarios; Investigadores de Crédito; Directores y Subdirectores de Hospitales y Administradores de Asistencia; Jefes de -- Servicios Coordinados Sanitarios; Directores Médicos y Asistenciales; Agentes Generales - de Agricultura y Ganadería y de Industria y Comercio; Investigadores de Industria y Comercio; Visitadores Generales; Procuradores Agrarios y Auxiliares de Procurador Agrario; Gerentes y Superintendentes de Primera a - - Cuarta en Obras de Riego; Capitanes de Embarcación o Draga; Patronos o Sobrecargos que estén presupuestalmente destinados a unidades; Capitanes de Puerto; Directores y Subdirectores de las Escuelas Normales del Distrito Federal y del Instituto Politécnico Nacional.

En los Departamentos de Estado y en las Procuradurías de Justicia, también: Jefes y Subjefes de Oficina; Supervisores de Obras y Agentes del Ministerio Público.

Todos los miembros de los servicios policiacos y de tránsito, exceptuando a los -- que desempeñen funciones administrativas;

III. En el Poder Legislativo: en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del -- Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Ma-

yor, Tesorero y Subtesorero;

IV. En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

V. En las Instituciones a que se refiere el artículo lo:

a) En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado: miembros de la Junta Directiva; Director General; Subdirectores; Auditor General y Subauditor; Contador General; Coordinador; miembros de la Comisión Nacional de los Servicios Médicos; Representantes Foráneos del Instituto; Jefes de Departamento; Cajeros Generales; Intendentes Generales y Jefes de -- Servicios Generales; Procuradores; Auditores y Subauditores; Secretarios Particulares y -- Auxiliares, así como Consejeros, Asesores -- Técnicos; y personal administrativo y de servicios auxiliares presupuestalmente adscritos para la atención directa y personal de los miembros de la Junta Directiva, Director General, Subdirectores y Auditor General.

En la Subdirección Administrativa y sus dependencias, además: Jefes de Inventarios, de Archivo General, de Almacén General y de Auxiliares de Compras; Administradores de -- Multifamiliares; Agentes Foráneos; personal destinado a los servicios de seguridad y vigilancia; en los Hoteles: Administradores, -- Eónomos, Jefes de Comedor y Cajeros.

En la Subdirección Médica y sus dependencias, además: Secretarios y Taquígrafos Particulares; Directores y Subdirectores de Hospital, de Clínica de Especialidades; Cajero General; Pagadores; Contralores; Contadores y Subcontadores; Directores, Subdirectores y Administradores de Zona; el personal del servicio jurídico; el personal técnico de la Contraloría, la Contaduría y la Auditoría; Jefe y Subjefe del Departamento de Personal; Consultores Técnicos; el Director del Centro de Capacitación; Administradores Generales; Supervisores; Agentes Foráneos; Administradores de Hoteles, de Multifamiliares y de Centros, Hospitales o Unidades Médicas; -

Jefes y encargados de los Almacenes; y el -- personal encargado de los servicios de vigilancia.

b) Juntas Federales de Mejoras Materiales; Presidentes y Secretarios Generales de las Juntas; Secretarios Particulares; Contralores; Cajeros Generales; Jefes y Subjefes - de Departamento; Directores y Subdirectores Técnicos; Asesores Técnicos; Administrado--res; Agentes; Delegados; Jefes de Servicios Federales; Intendentes e Inspectores.

c) En el Instituto Nacional de la Vi--vienda: Consejeros; Director; Secretario Ge--neral; Oficial Mayor; Coordinador General de Obras; Secretarios Particulares; Jefes de De--partamento; Contralor General; Asesores Téc--nicos; Supervisores de Obras; Administrado--res de Unidades de Habitación; Intendentes; Jefes e Inspectores de Zona de Recuperación; Visitadores Especiales; Cajeros y Contador - General.

d) En la Lotería Nacional: miembros del Consejo de Administración; Gerente y Subge--rente Generales y de las Sucursales; Contra--lor y Subcontralor; personal del Departamen--to de Caja General; de la Oficina Expendedo--ra y del Expedio Principal; Jefes y Subjefes de Departamento y sus ayudantes; Jefes de -- Inspectores, de Mantenimiento, de Reparto, - de Sección, de Revisión y de Vigilancia; los Secretarios particulares y privados, ayudan--tes y empleados administrativos y de servi--cios auxiliares presupuestalmente adscritos de manera personal y directa al Gerente y -- Subgerente Generales; los Abogados, Inspecto--res, Auditores y Supervisores, y sus pasan--tes, ayudantes o auxiliares; el personal des--tinado a la seguridad y vigilancia, bodegue--ros y almacenistas y promotores; y en gene--ral, todos los que manejan fondos y valores.

e) En el Instituto Nacional de Protec--ción a la Infancia: miembros del Patronato; Director General; Directores; Asesores de la Dirección General y de los Directores; perso--nal de las Secretarías Particulares y Ayudañ--tías, Jefes de Departamento y de Oficina.

f) En el Instituto Nacional Indigenis--ta: Director y Subdirector General; Secreta--rio General; Tesorero; Jefe de la Comisión

Técnica: Directores; Subdirectores; Jefes de Departamento; personal adscrito a las Secretarías Particulares; Intendente General; Administrador y Cajero del Centro Coordinador Indigenista; Vocal Ejecutivo y Administrador del Patronato de Artes e Industrias Populares.

g) En la Comisión Nacional Bancaria: Directores y Subdirectores de Inspecciones; Jefes y Subjefes de Departamento; Visitadores, Jefes de Sección e Inspectores; Contador y Peritos Valuadores.

h) En la Comisión Nacional de Seguros: Directores, Auditores, Visitadores e Inspectores; Jefes y Subjefes de Departamento y Jefes de Sección, Contadores, Auxiliares de Contador e Ingeniero Auxiliar.

i) En la Comisión Nacional de Valores: Jefes y Subjefes de Departamento, Inspectores, Auditor Externo y Asesores.

j) En la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas: Miembros del Consejo Directivo; Auxiliares Técnicos del Consejo Directivo, Secretario General; Jefes de Departamento y de Oficina; Jefe del Departamento Jurídico y personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías.

k) En el Centro Materno-Infantil General Maximino Avila Canacho: Director; Asesores, Superintendente; Jefe de Personal; Contador General y Auxiliares de Contabilidad; personal de las Secretarías Particulares; Jefes de Servicios; Encargado de Laboratorio; Directora de Guardería y Encargado de Almacén e Intendente.

l) En el Hospital Infantil: Director; Subdirector; Superintendente; Administrador de Servicios; Contador; Cajero General; Jefe del Departamento Jurídico e Intendente.

A la anterior enumeración de los trabajadores de confianza, debemos entender que es en razón de la naturaleza del puesto la que ha propiciado se encuentren en dicha enumeración; sin embargo, se ha que-

rido definir que son tres los criterios para considerar a este tipo de trabajadores de confianza:

- a) Porque su nombramiento sea hecho directamente por el Presidente de la República o -- porque su nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del mismo.
- b) Por la naturaleza del mismo.
- c) Por el órgano al cual se encuentran adscritos." (14)

Al respecto, consideramos que los trabajadores de confianza, son un caso de excepción derivado de la naturaleza de sus funciones, más no del nombramiento que reciben para realizar éstas, ya que el "nombramiento no crea la función, no determina su objeto ni su extensión, consiste únicamente en una investidura." (15)

Lo mismo podemos afirmar, en el sentido de que no es el órgano de gobierno en donde prestan sus servicios los trabajadores de confianza, lo que les da esa naturaleza, sino que es el desempeño de éstas las que los encuadra dentro de la enumeración antes citada.

(14) Acosta Romero, Miguel y Garza Campos, Laura Esther. Derecho Laboral Bancario, Edit. Porrúa. México, 1988, p. 92

(15) Jeze, Gastón. Derecho Administrativo Tomo II, Edit. De Palma. Buenos Aires, Argentina, 1948, p. 28

No defendemos la extensa clasificación que hace el artículo 5o. de la ley burocrática, simplemente consideramos que el legislador tomó como base la naturaleza de las funciones y no otros puntos de referencia diversos a los estrictamente laborales.

Por otra parte, la fracción XIV del - - apartado B del artículo 123 constitucional establece entre otras cosas, que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, es decir, sólo una ley que emane del poder legislativo podrá establecer qué cargos serán considerados de confianza.

Sin embargo, el artículo 7o. de la Ley en comentario, establece que al "crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5o., la clasificación de base o de confianza se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación".

Del análisis del concepto, creemos que se deja abierta la puerta para hacer aún más extensa la enumeración de los trabajadores de confianza; sin embargo, algunos tratadistas han considerado que - - "cuando en la disposición legal a que se refiere este artículo (7o.) no se determina con precisión que el em

pleado es de confianza, se le deberá considerar como -
de base y por tanto sujeto al régimen de esta Ley. (16)

Por otro lado, el artículo 8o. de la ley en comento, establece textualmente: "Quedan ex--
cluidos del régimen de esta ley los trabajadores de --
confianza a que se refiere el artículo 5o."

Al respecto, consideramos oportuno ha--
cer énfasis en lo siguiente:

a) La fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional dispone que: "La ley de--
terminará los cargos de confianza". Es decir, la ley reglamentaria deberá señalar los cargos de confianza, más no excluirlos del régimen de la ley, situación que implica un caso claro de inconstitucionalidad, máxime si se considera que la función de la ley reglamentaria es la de precisar y desarrollar los principios que se establecen en la Constitución, más no la de distinguir en dónde ésta no lo hace.

b) La redacción de la citada fracción -

(16) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Edit. Porrúa 20a. Edición México, 1984, p. 24

XIV al establecer que "las personas que los desempeñen (cargos de confianza) disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social", no implica que las demás fracciones no les sean aplicables, ya que se iría en contra de la declaración constitucional de los derechos mínimos del trabajo, que garantizan los principios de la jornada máxima, salario mínimo y la regla de la estabilidad en el empleo.

Sin embargo, con la aplicación a los trabajadores de confianza al servicio del Estado de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional y del artículo 8o. de su ley reglamentaria, se ha demostrado que si bien es cierto, gozan de la protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, también lo es que no estarán protegidos por el principio a la estabilidad en el empleo, que en la ley en cuestión recibe el nombre de inamovilidad, la cual se presenta "como un derecho del empleado a permanecer en su empleo, lo que le va a garantizar su subsistencia y la de su familia, sin que el titular de la dependencia pueda cesarlo a su arbitrio, a menos que surja alguna causa justificada para ello". (17)

(17) Morales Galván, Elia Margarita. Estabilidad, Inamovilidad y Permanencia en el trabajo. Tesis profesional, U.N.A.M. México, 1987, p. 144

La carencia de uno de los principios -- más importantes del derecho del trabajo, como lo es, -- el de la estabilidad en el empleo y las consecuencias que este implica al llevar consigo entre otras, las ac -- ciones de reinstalación e indemnización que se consa-- gran en la fracción IX del apartado "B" del artículo - 123 Constitucional; ha quedado lamentablemente demos-- trada en la mayoría de los criterios que ha emitido -- nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, como - es el caso de los que a continuación se señalan:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CON-- FIANZA, NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 EN CUANTO A LA ESTABIL -- DAD EN EL EMPLEO.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbi-- traje no incurre en violación de garantía si absuelve del pago de indemnización constitu-- cional y salarios caídos reclamados por un - trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal - carácter, porque los trabajadores de confian -- za no están protegidos por el artículo 123 - de la Constitución, Apartado "B", sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y - las prestaciones del Régimen de Seguridad S -- ocial que les corresponde, pero no en lo refe -- rente a la estabilidad en el empleo".

Séptima Epoca, Quinta Parte. Vols. 121-126, - Pág. 92 - A.D. - 3635/78.- Manuel Vázquez Fil -- laseñor. 5 votos.

Vols. 139-144, Pág. 54 - A.D. 1485/80 Insti -- tuto de Seguridad y Servicios Sociales de -- los Trabajadores al Servicio del Estado. Una -- nimidad 4 votos.

Vols. 145-150. Pág. 65.A.D. 6624/80. S -- ecreta -- ría de la Reforma Agraria. 5 votos.

Vols. 169-174. Pág. 46. A.D. 7306/82. Jaime Moreno Ayala. Unanimidad 4 votos.
Vols. 175-180. Pág. 44. A.D. 1626/82. Secretaría de la Reforma Agraria 5 votos.
Tesis 316. 5a. Parte, Cuarta Sala 17-85 Apén dice Semanario Judicial de la Federación. -- Pág. 286.

Sin perjuicio de las consideraciones -- que hasta el momento hemos comentado, es oportuno destacar, que siendo los trabajadores de confianza al -- servicio del Estado un caso de excepción con una naturaleza por demás sui generis derivada de nuestro sistema político mexicano, hasta cierto grado es justificable su exclusión del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que los -- cargos que menciona el artículo 59 de esta ley en muchos casos se dan por la formación de un equipo de -- trabajo.

Finalmente, y empleando los elementos -- que el maestro de la Cueva utiliza al referirse a los trabajadores públicos, creemos conveniente afirmar -- que los trabajadores de confianza al servicio del Estado son aquellos "que desempeñan las funciones propias del Estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores al través de los cuales se realizan las funciones de los organos titulares del poder público, por tanto, los que prestan su trabajo en las actividades del po-

der público". (18)

4. Ley Federal del Trabajo de 1970

La comisión redactora de nuestra legislación del trabajo de 1970 utilizó el término "trabajador de confianza", a diferencia de la ley de 1931 que empleó la fórmula del empleado de confianza. "Las razones del cambio, no expresadas en la exposición de motivos por haberse considerado que no constituían un tema que exigiera una consideración especial, consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La Ley nueva, parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades". (19)

Estas características de las distintas actividades condujo a definir a los trabajadores de

(18) Cueva, Mario de la. La situación laboral de los trabajadores públicos. Revista de Derecho Laboral, tomo XXVII, --- No. 136 - Octubre-Diciembre 1984. Montevideo, Uruguay. -- p. 656

(19) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 155.

confianza en nuestra legislación vigente en el artículo 92, y hacerlo mérito de una regulación especial en el apartado de los "Trabajos Especiales", quizás con el propósito de protegerlos jurídicamente de las modalidades de su relación laboral; sin embargo, como lo comentaremos en su oportunidad, dicha regulación no les dio un tratamiento general, sino por lo contrario, les limitó algunos derechos laborales fundamentales.

Estas limitaciones violatorias de la Declaración de los derechos sociales a que hacemos referencia, se fundaron en la aceptación de que estos trabajadores son "una categoría de excepción que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones; por lo cual en todos los problemas que surjan en materia de interpretación existirá la presunción juris tantum de que la función no es de confianza, en forma tal de que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funciones, se dan los caracteres de la excepción". (20)

En efecto, el trabajador de confianza es un caso de excepción derivado de la naturaleza de

(20) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 156.

sus funciones; sin embargo, el legislador únicamente debió haberse concentrado en la delimitación de estas, más nunca restringir los derechos mínimos fundamentales que la Constitución les otorga.

Por lo que se refiere a la definición de trabajador de confianza contenida en esta nueva ley, la Comisión redactora propuso en el artículo 89 del anteproyecto que se entregó para su estudio a los trabajadores y a los empresarios, la siguiente fórmula:

"La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores.

II.- Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigacion

nes, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.

III.- Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

IV.- Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejen -- los fondos de la empresa o establecimiento.

V.- Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

VI.- Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.

VII.- Las personas que presten servicios personales al patrono, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo serán indispensables para un trabajo eficaz.

VIII.- Las personas que desempeñen fun-

ciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Del análisis del precepto en proyecto, la Comisión redactora estimó que el párrafo primero se debía a que "nos encontramos frente a una excepción al principio de una concepción democrática del derecho del trabajo, de que la ley es igual para todos; y por otra parte, el derecho del trabajo es derecho imperativo derivado de una decisión soberana del pueblo, tomada para asegurar al trabajo su dignidad y una existencia decorosa. De estas dos consideraciones se infiere, por una parte, que pues se trata de una excepción que flexiona el principio de igualdad ante la ley, su legitimación puede únicamente derivar de una necesidad, que no puede ser otra que la naturaleza de las funciones que se desempeñan, y por otra, que la determinación del alcance de la excepción no puede depender del arbitrio de los trabajadores y de los empresarios. Todo lo cual es una justificación más de la legitimidad de las acciones de los trabajadores afectados". (21)

(21) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 156.

Sin embargo, la disyuntiva de la fórmula utilizada en el proyecto, se centró en la enumeración de las funciones de confianza, ya que por un lado, el sector obrero solicitaba, según se relata en la exposición de motivos: primero, reducir la enumeración de las funciones y segundo, rechazaban la presencia de una fracción que permitiera una aplicación analógica (VIII) de las funciones, otorgando además, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje facultades de decisión. Por otro lado, el sector empresarial solicitó se ampliara la lista.

Al respecto, después del intercambio de opiniones la Comisión estimó que debía suprimirse el sistema, pues, como lo explica la Exposición de motivos "una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieran considerarse, así como también que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentarían; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría". (22)

Por lo anterior, la Comisión concluyó

(22) Citado por, Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 157.

que era preferible la utilización de una fórmula general, estableciendo así la redacción del ahora párrafo segundo del artículo 92, redactándose en los términos que a continuación se expresan:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé 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".

El contenido de este artículo amerita serias reflexiones al respecto, mismas que serán estudiadas en el capítulo siguiente al hablar de las funciones de confianza, por lo cual, nos remitimos a - - ellas; destacando de igual forma, que las limitaciones que afectan a los trabajadores de confianza en el apartado de los "Trabajos Especiales", serán debidamente analizadas en el capítulo final al hablar de las limitaciones de éstos en el régimen laboral bancario, tema central del presente trabajo.

5. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

En el orden cronológico de aparición -- que hasta el momento hemos utilizado para determinar la ubicación de los trabajadores de confianza en las diversas legislaciones laborales mexicanas, queda por último definir la situación de estos en el régimen la boral bancario.

Nuestra Ley Reglamentaria de la Frac--- ción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 constitucional, llamada también Ley Laboral Bancaria, con templa a los trabajadores de confianza en sus artículos 3º y 4º respectivamente, remitiendo a su vez el - primero a los que considere la Ley Orgánica del Banco de México.

Siendo los trabajadores de confianza -- bancarios el tema a desarrollar en el presente trabajo, no creemos oportuno hacer en este apartado alguna consideración que vaya más allá de la ubicación de es tos en la Ley; sin embargo, queremos dejar abierto el tema con las palabras que el maestro de la Cueva utilizó en el párrafo introductorio del capítulo en que

analiza a los trabajadores bancarios en su obra el --
Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, en los términos
siguientes:

"En el siglo XVII, don Francisco de Quevedo y Villegas escribió esa maravilla de Letrilla Satírica, en uno de cuyos versos se lee: 'Pues quebranta cualquier fuero, poderoso caballero es don Dinero'. Tal vez tuvo a la vista el autor de la Vida del Buscón la lucha política entre el rey de Francia y la Casa de Habsburgo en turno a la corona imperial, cuando Jacobo Fucar, el banquero más poderoso de su tiempo, lanzó a la banca a la aventura imperialista de ganar para Carlos la corona, a cambio de apropiarse en su calidad de banquero, el verso de la letrilla. Si pudiera volver a la luz de la tierra y contemplara a la banca mexicana quebrantar el fuero constitucional del trabajo, con la ayuda valiosa de la Secretaría de Hacienda, autoridad encargada de aplicar el reglamento, misión que cumple con el celo más escrupuloso, antes de descender nuevamente a su tumba sonreiría satisfecho de su ingenio, pero se iría con la tristeza de -- quien contempla a la justicia pisoteada por don Dinero". (23)

(23) . Idem. p. 520.

CAPITULO II

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

A) CONCEPTO GENERAL

Como lo señalamos en el capítulo anterior, la Comisión redactora de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, estimó, después de un gran intercambio de opiniones con el sector laboral y empresarial, el redactar un concepto general que definiera a los trabajadores de confianza, el cual se estableció en el artículo 9o. de esta Ley, en los términos siguientes:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé 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".

El análisis de este artículo amerita algunas reflexiones al respecto, pues en opinión de diversos tratadistas, "vino a complicar más la situación y

a oscurecer más el panorama de los trabajadores de confianza". (24)

Sin embargo, la redacción del párrafo primero del artículo en cuestión, es inobjetable, en virtud de que la categoría de trabajador de confianza exclusivamente debe derivarse de la naturaleza de las funciones que desempeñen y no de la designación que se dé al puesto, pues serán aquéllas las que delimiten el alcance de esta categoría y no la voluntad de los patrones, evitando con ello que éste califique de manera subjetiva ciertos puestos de confianza; "este principio, no expresado antes en el derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización ó para privarles, indebidamente, del derecho a la estabilidad en el empleo". (25)

Por lo que se refiere al contenido del segundo párrafo del precepto en cuestión, es oportuno

(24) Cavazos Flores, Baltasar. Op. cit., Cap. I, p. 33.

(25) Buen, Nestor de. Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, México, 1979, pp. 377 y 378.

destacar como lo distingue el maestro Mario de la Cueva (26) dos situaciones; la primera que se encuentra formada por las funciones de confianza que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, es decir, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en tanto, la segunda se refiere a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento.

En este sentido, cabe recordar que los términos utilizados en la situación primera, provienen de los artículos 48 y 126, fracción X, de la Ley de 1931, a los cuales como lo expresa el maestro De la Cueva "la Comisión redactora no quiso ampliarlos ni cambiarlos, porque según dice la Exposición de motivos, 'se han mostrado satisfactorios' y porque el uso de otras palabras habría dado un motivo suficiente para que especularan los intérpretes sobre si se tuvo la intención de extender o restringir la categoría; por estas razones no acepto, como propusieron los empresarios, que se agregara el término funciones de administración, y porque habría sido una fuente de confusio

(26) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Edit. Porrúa, México, 1984, p. 158.

nes, ya que no es fácil ni útil distinguir la dirección y la administración de una empresa.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los términos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización se usaron en su acepción natural⁽²⁷⁾.

Por otro lado, el párrafo segundo del artículo en comento contiene un punto más de análisis en relación con las funciones antes mencionadas, pues la Comisión a instancias del interés que mostraron las organizaciones obreras por la necesaria jerarquía de los puestos, precisó que "esas funciones serían consideradas de confianza cuando tuvieran carácter general"⁽²⁸⁾. Al respecto, y dada su trascendencia con las multicitadas funciones de confianza, mismas que serán analizadas en el inciso siguiente, remitimos al lector a la parte relativa, pues su inclusión da motivo a relacionar elementos de duda y controversia.

Por lo que se refiere a la segunda situación planteada, ésta debe considerarse en un sentido restrictivo, sin embargo, "se le ha de entender con

(27) Idem p. 158.

(28) Ibidem.

cierta flexibilidad: son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas" (29).

Por otro lado, del análisis del artículo es preciso destacar una importante distinción, la de los trabajadores de confianza con los representantes del patrón, estos últimos mencionados en el artículo 11 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente (30); en este sentido Euquerio Guerrero (31) ha manifestado que "si bien es cierto que por razón de la delegación de autoridad el personal de confianza verdaderamente representa al patrón, no debe confundírseles con los representantes del patrón a que se refiere el artículo 11 de la Ley, toda vez que estos últimos son auténticos mandatarios jurídicos en materia laboral, cuya actuación obliga a los patronos en sus relaciones con

(29) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 159.

(30) "Art. 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

(31) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 5a. Ed., México, 1971, p. 45.

los demás trabajadores, situación ésta que no se presenta con los trabajadores de confianza".

Una vez analizado el artículo que nos ocupa, creemos conveniente transcribir una de las definiciones que a nuestro parecer engloba de manera actual y descriptiva las ideas que en su momento expresó el maestro Mario de la Cueva al referirse a los trabajadores de confianza, pues los define en los términos siguientes:

"Las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrón, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo.

Es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones" (32).

No obstante lo anterior, y mas aún el que nos parece una definición muy completa, no estamos

(32) Barajas Montes de Oca, Santiago y Otros. Diccionario Jurídico Mexicano, T. VIII, Edit. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM - Porrúa, México, 1984, p. 299.

de acuerdo con el último párrafo, en el sentido de que a este tipo de trabajadores en la actualidad, no debe considerárseles como símbolo de mayores beneficios o distinciones, pues es una gran parte de los trabajadores de confianza ésto ha quedado como un recuerdo - de su origen.

Sin perjuicio de lo anterior, queremos citar una definición más de lo que se ha entendido por trabajador de confianza, a efecto de dejar patente los elementos de subjetividad con los que se les ha tratado, pues en palabras de Guillermo Cabanellas "son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa"⁽³³⁾.

Finalmente, y en virtud de los elementos de juicio antes mencionados, estimamos que los trabajadores de confianza deben calificarse estricta y limitativamente en razón de la naturaleza de sus funciones, acordes con los términos restrictivos de las fun

(33) Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T. I, Bibliográfica Omeba, 1968, p. 358.

ciones generales de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como de aquellos trabajos personales, inmediatos y directos que tengan éstos para con sus patrones.

B) FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Las funciones de los trabajadores de -- confianza a que hace referencia el párrafo segundo de nuestra ley laboral vigente, implican para el presente trabajo un punto de suma importancia, pues, la naturaleza de éstas determinará la calificación de estos trabajadores, independientemente de que su relación, deba ser como ya lo expresamos de carácter inmediato y directo con la vida misma de la empresa. Por esta razón a continuación analizaremos cada una de las funciones, incluyendo el supuesto de que éstas sean de carácter - general así como las que se relacionen con los trabajos personales del patrono dentro de la empresa.

1.- Dirección

La función de dirección es ejercida por quienes están investidos de facultades de mando; por quienes pueden dar órdenes a los demás trabajadores y determinan lo que éstos deben hacer, la manera como debe de desarrollarlo y el resultado final que debe obtener.

En este sentido, Briceño Ruiz ha manifestado que la dirección en materia laboral, "significaría: establecer los lineamientos necesarios, las reglas, para la prestación de los servicios de los trabajadores". (34)

Por su parte, el maestro Euquerio Guerrero expresa que "en materia de dirección ... los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes - tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y estos, a su vez, repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que, mas bien dentro de un nivel medio, quedarán enclavados los empleados de confianza". (35)

Estamos de acuerdo con las palabras del maestro; sin embargo, es común que primeros niveles de una empresa sean trabajadores de confianza por lo que

(34) Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla, 2a. Ed., México, 1985, p. 147.

(35) Guerrero, Euquerio. Op. cit., p. 44.

su determinación, no es únicamente en función de la delegación de funciones sino como lo expresamos, en razón de las facultades de mando de las que están investidos este tipo de trabajadores que realizan funciones de dirección (36) .

(36) En este sentido la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido al definir el carácter de los trabajadores de confianza la siguiente tesis: "TRABAJADORES DE CONFIANZA, CARACTER DE LOS.- Si una trabajadora ejecutaba actos de dirección y vigilancia, ya que disponía la forma en que algunos trabajadores debían hacer uso de sus vacaciones; ordenaba a otros el relevo correspondiente; señalaba la forma de cubrirse los turnos, haciendo los movimientos necesarios para tal efecto; autorizaba el envío de cantidades de dinero en relación a las cuentas de acciones de algunos trabajadores, y señalaba a los empleados nuevos turnos, debe concluirse que las labores que dentro de la empresa desempeñaba tal trabajadora son inherentes a las de un puesto de confianza, de conformidad con el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que el representante legal de la empresa haya manifestado que dicha trabajadora tenía puesto de base, pues de conformidad con el precepto legal citado la categoría de los trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.
Amparo directo 2733/73. Western Airlines, S. A. 25 de febrero de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.-- Séptima Época: Vol. 62, Quinta Parte, Pág. 34.- VEASE: Séptima Época: Vol. 48, Quinta Parte, Pág. 41."

2.- Inspección

La función de inspección se define como "la acción y efecto de inspeccionar. Inspeccionar es examinar, reconocer atentamente una cosa; cuidar de que se cumpla y ejecute aquello que está determinado. Aplicada a nuestra materia, inspeccionar implica cudar que se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o más trabajadores". (37)

En este supuesto, la inspección deberá entenderse como aquella función que se asigna a una persona para que verifique que las labores o actividades desarrolladas por un trabajador o un grupo de trabajadores, se han realizado en forma ordenada y siguiendo los conocimientos y reglas de una técnica, especialidad o profesión determinadas, o conforme a lineamientos previamente establecidos.

Cabe destacar que generalmente la inspección se lleva a cabo sobre trabajos u obras termina

(37) Briceño Ruiz, Alberto. Op. cit., p. 147.

dos, aun cuando también puede realizarse para cualquier fase o desarrollo de éstos, con el objeto de estar en posibilidad de detectar imperfecciones, desviaciones o errores que puedan redundar en un daño o perjuicio a la empresa.

3.- Vigilancia

La vigilancia "es el cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno; significa velar sobre una persona o cosa o atender exacta y cuidadosamente de ella. En nuestro derecho significa velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores" (38).

Al respecto, agregaríamos que la función de vigilancia está, de igual forma, encaminada a mantener la seguridad, el resguardo o la protección de los bienes o el patrimonio de la empresa, con el fin de evitar que se cause a ésta un daño o perjuicio.

(38) Idem p. 147

4.- Fiscalización

La fiscalización "es la acción y efecto de fiscalizar; fiscalizar, es criticar y traer a juicio las acciones u obras de otro" (39). Para nuestra materia creemos que la fiscalización debe consistir en examinar, indagar o analizar las acciones llevadas a cabo con motivo de un trabajo determinado, con el objeto de conocer o descubrir la existencia de actos irregulares o de infracciones que se traduzcan en algún daño o perjuicio del interés legal o económico de la empresa.

Por otro lado, es oportuno hacer notar al concluir el análisis de las funciones antes señaladas, que tanto Euquerio Guerrero como Briceño Ruiz, entre otros, han considerado que las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización son términos sinónimos; sin embargo, creemos como lo hicimos notar en las apreciaciones comentadas, que es en razón de la naturaleza de las funciones y a beneficio de los trabajadores de confianza, el por qué los términos utilizados -

(39) Diccionario de la Real Academia Española, Tomo I, Vigésima Edición, Madrid, España, 1984, p. 645

por la ley al referirse a la inspección, vigilancia y fiscalización tienen características peculiares para nuestra materia, pues llegar a concluir que las tres significan lo mismo, obscurecería aun más la situación de estos trabajadores, primordialmente en cuanto a su calificación.

5.- El carácter general de las funciones

Como lo señalamos en el inciso anterior, el hecho de que la Comisión redactora de nuestra ley - laboral vigente incluyera en el segundo párrafo del artículo 9o. que para considerar de confianza a las funciones antes comentadas, era preciso que las mismas tu vieran carácter general; al respecto, se han suscitado dudas y por ende controversias entre los doctrinarios, pues como lo manifiesta Baltasar Cavazos:

"Es verdaderamente lamentable que este precepto contenga dos párrafos contradictorios. El primero, que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se dé a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradi ce al segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza so lo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto" (40).

Al respecto y a fin de dilucidar la con troversia, creemos oportuno citar el dictamen que acom paño a la ley, en la parte relativa al punto en ques - tión, pues se manifiesta en los términos siguientes:

(40) Cavazos Flores, Baltasar y otros. Nueva Ley Federal del - Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Edit. Trillas, Ila. - Ed., México, 1981, p. 86.

"... hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización ... estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa(41).

En este sentido, Mario de la Cueva, a su vez expresó:

"Para determinar el significado de este término, carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación debe ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la Exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales;...(42)

Por lo anterior, estimamos que si bien es cierto la categoría de los trabajadores de confianza es ya una excepción al principio de igualdad de los trabajadores ante la ley, también lo es que esta desigualdad no debe ampliarse aun más, pues como lo afirma el maestro De la Cueva, su interpretación debe

(41) Citado por Buen, Nestor de. Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, 3a. Ed., México, 1979, p. 361.

(42) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 158.

ser restrictiva a las funciones que desempeñan, por lo tanto, el afirmar que el párrafo segundo del artículo 9o. de la ley es contradictorio con el primero, es totalmente inapropiado⁽⁴³⁾, pues "eliminar" que dichas funciones sean de carácter general, ampliaría aún más el número de estos trabajadores.

De igual forma Euquerio Guerrero ha manifestado que "el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como también disponer que se trata de actividades realizadas en forma normal, o sea, que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación dicha función".⁽⁴⁴⁾

En tales condiciones, debe entenderse

(43) "Hacemos notar, ante todo, que la norma legal no se refiere a trabajadores de confianza, pues en concordancia con los renglones primeros del precepto y con las explicaciones que hemos dado, no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función la que produce la condición del trabajador". (Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1972. p. 157.

(44) Guerrero, Euquerio. Op. cit., p. 44.

por función de carácter general aquella que se realice en forma normal, común y que es esencial a la vida mima de la empresa, a sus intereses y fines genéricos, - al través de cualquiera de sus establecimientos.

6.- Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Además de las funciones señaladas se incluye una que se refiere a aquellas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Conviene recordar que los términos "trabajos personales del patrón dentro de la empresa", provienen del artículo 48 de la ley de 1931, a los cuales la comisión redactora incluyó la condición de ser trabajos personales, además de poder prestarse en el establecimiento.

Para el análisis de este punto, es preciso distinguir dos situaciones, la primera se refiere a aquellas funciones que se relacionen con los trabajos personales del patrón y la segunda en relación a que éstas deben realizarse dentro de la empresa o establecimiento.

Por lo que toca a la primera situación planteada, se hace referencia a aquellas funciones que

realiza el patrón como tal, es decir, son aquellas "actividades que le competen como patrón y estas actividades no pueden ser otras que las de dirección, administración, inspección, vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales, como las que les competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc., pues éstos también contribuyen al desarrollo de la función patronal, propia del jefe, que abriga tanto relaciones internas en la negociación, como externas respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general" (45).

Por las razones mencionadas, el maestro Mario de la Cueva, expuso con suma brillantez que tratándose de estas funciones, habría que tomarlas en un sentido restringido, pero con cierta flexibilidad, pues las personas que las desarrollan serían aquellas "que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones mas íntimas" (46).

Por lo tanto, debe entenderse que son

(45) Idem, p. 45.

(46) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., Edit. Porrúa, México, 1984, p. 159.

funciones que el patrón puede realizar por sí mismo y que, por razones personales, no realiza sino por conducto de otras personas, tales como los ya mencionados secretarios particulares, ayudantes, choferes y en su caso el mensajero, personas en las cuales delega las funciones ya comentadas.

Finalmente, tratándose de la segunda situación, las palabras "dentro de la empresa o establecimiento" limita el contenido del concepto, pues este tipo de trabajos no puede comprender aquellos que se desempeñen para "el patrón como individuo, fuera o dentro de la negociación, como sería el peluquero, el bolero, el masajista, etc." (47)

(47) Guerrero, Exquerio. Op. cit., p. 44.

CAPITULO III

EL TRABAJO BANCARIO

A) REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y AUXILIARES DE 1937

El 28 de agosto de 1931, día en que entra en vigor la Ley Federal del Trabajo, "concluía un período de ambigüedades en la cuestión laboral y se daba comienzo a un proceso de lucha por la definición de los términos concretos de aplicación de los principios que en esa legislación se marcaban, sobre todo en lo referente a los derechos de contratación colectiva, sindicalización y huelga". (48)

En este contexto, "particularmente en el período de Gobierno del General Lázaro Cárdenas, la clase obrera mexicana vivió un momento fundamental en su constitución como sujeto social. Durante los

(48) León, Samuel y Marván, Ignacio. La clase obrera en la historia de México (en el cardenismo 1934-1940). Edit. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. Tomo X, México, 1985, p. 9.

procesos de reestructuración política y económica que la sociedad mexicana vivió en esos años, sus organizaciones sindicales tuvieron profundas transformaciones a la vez que fueron elementos de transformación". (49)

Los alcances de estas transformaciones y la fuerza de las asociaciones sindicales que en esos años se constituían (50) influyó para que "De manera inesperada, sin que existiera conflicto alguno aparente entre el trabajo y la banca" (51) se publicara en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1937, el Reglamento de Trabajo de Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares.

Dicho Reglamento fue expedido paradójicamente, por el General Lázaro Cárdenas en exceso de

(49) Idem, p. 9.

(50) "El sindicato nacional de industria como forma de organización avanzada se fraguó en esos años, principalmente ferroviarios en 1933, minero-metalúrgicos en 1934 y petroleros en 1936. Se formó también la organización obrera nacional más importante que ha existido en la historia del país, la Confederación Nacional de Trabajadores de México (CTM), en la cual confluyeron grandes sindicatos nacionales y las principales corrientes, político-sindicales de los trabajadores del país". León, Samuel y Marván Ignacio, (en el cardenismo 1934-1940). Edit. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM. Tomo X, México, 1985, pp. 9 y 10.

(51) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 504.

las facultades que le confiere el artículo 89 fracción I de la Constitución; sin embargo, la finalidad para la expedición de este ordenamiento, se encontraba plasmada en el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, "que privaba a los trabajadores sometidos por la ley a reglamentos especiales del derecho a la sindicalización. Su evidente anticonstitucionalidad y el hecho mismo de que se condicionara su aplicación a que la ley misma dispusiera esa segregación, lo que la Ley no hacía con respecto a los trabajadores bancarios, no fue obstáculo para que se entendiera desde entonces que los bancarios habían quedado -- privados de la libertad sindical prevista en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional."⁽⁵²⁾

Por lo tanto, con la interpretación que se da al artículo 237 del ordenamiento laboral de referencia, se extremaba de manera magistral los alcances semánticos de la máxima latina *dura lex sed lex*, violándose consecuentemente los principios contenidos en la declaración de derechos sociales plasmados por la Asamblea Constituyente en el citado artículo 123 - Constitucional.

(52) Buen, Nestor de. *Los trabajadores de Banca y Crédito*, -- Edit. Porrúa, México 1984, p. 4

Lo anterior, nos da la pauta para reali-
zar el análisis de los graves vicios de inconstitucio-
nalidad que desde su expedición se vió envuelto el re-
glamento de trabajo bancario que nos ocupa, los cuales
se transmiten al reglamento de 1953 y se reiteran en
1972 con las reformas y adiciones a este último.

1.- Vicios de Inconstitucionalidad

El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares de 1937, fue expedido con fundamento en la fracción I del artículo 89 Constitucional, que otorga al Presidente de la República la facultad de "Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, - proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia". De tal forma, que el ejercicio de esta - facultad, consiste exclusivamente en la expedición de normas jurídicas, abstractas, generales e impersonales que tienen por objeto pormenorizar o detallar las leyes de contenido administrativo que dicte el congreso de la Unión.

Por lo tanto, la facultad reglamentaria no otorga en ningún momento al Presidente de la República, la potestad de legislar en materia de trabajo, pues esta únicamente es facultad del Congreso de la Unión, según lo establece el actual párrafo segundo - del artículo 123 Constitucional.

Con lo anterior, resulta evidente la inconstitucionalidad del reglamento que nos ocupa, toda

vez, que el Poder Ejecutivo carece de competencia para legislar sobre relaciones de trabajo; las cuales, sin lugar a dudas, se encontraban reguladas por el propio reglamento, pues expresamente se le denominó "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares".

En este sentido, la doctrina se ha manifestado al afirmar que "indudablemente citaron los autores de los reglamentos la fracción I del artículo 89 de la Constitución, porque la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo, si es que de verdad está ahí consagrada, se refiere a la reglamentación de las leyes, y los reglamentos bancarios no reglamentan a ninguna, y si intentaron hacerlo, lo que no se dice en ellos, son tantas las violaciones ... al artículo 123 que por ese quebrantamiento de la jerarquía de las normas, resultan inconstitucionales desde su principio hasta su fin". (53)

No obstante las consideraciones anteriores, el Reglamento de 1937 contó con otras violaciones constitucionales, mismas que se encontraban impli

(53) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 523.

citas en varios de sus artículos.

Al respecto, y con el "propósito de someter las relaciones laborales en la banca a un régimen estatutario especial, que impidiera la paralización de esta actividad a través de la Huelga..." (54) se estableció en su artículo 4o. lo siguiente:

"Las instituciones escogerán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar - contrato individual con cada uno de los empleados, ajustándose para dichos contratos a las prevenciones relativas de este Reglamento y de las leyes sobre la materia".

La redacción del artículo anterior constituye una clara violación a la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional que a la letra establece "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones -- profesionales, etc, etc.,"

En efecto, la constitución de un sistema obligatorio de contratación individual, impediría

(54) Fuentes Rodríguez, Jesús de la. El Régimen Laboral de -- los Empleados Bancarios a partir de la Nacionalización. -- Revista Mexicana de Justicia, Vol. 1 No. 3, Julio - Septiembre 1983. México, D.F.

a los trabajadores bancarios la celebración de contra
tos colectivos de trabajo y consecuentemente del dere
cho a formar sindicatos.

Por otra parte, el artículo 25 del re--
glamento que estudiamos, dispuso que:

"Las labores nunca se podrán suspender en -
las instituciones de crédito, en las auxi--
liares de estas o en las dependencias de am
bas, sino en las fechas que la Comisión Na-
cional Bancaria autorice. Cualquier otra -
suspensión de labores causará la termina- -
ción de los contratos de trabajo de quienes
la realicen".

El precepto anterior, resulta inconsti-
tucional, si se considera que priva a los trabajado--
res bancarios del derecho de huelga, mismo que se es-
tablece en las fracciones XVII y XVIII del apartado -
A del artículo 123 Constitucional, que al texto dicen:
XVII.- "Las leyes reconoceran como un derecho de los
obreros y de los patrones, las huelgas y los pases";
y XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan --
por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos
factores de la producción, armonizando los derechos -
del trabajo con los del capital".

Privados de todos sus derechos colectivos, los trabajadores bancarios encontraron en las instancias de resolución de sus conflictos laborales, un vicio de inconstitucionalidad más, pues el artículo 21 del reglamento que comentamos, creó una instancia de conciliación la cual se ventilaría a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de su Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, la que resolvería los conflictos que surgieran entre la institución y alguno o algunos de los miembros de su personal, y en caso de inconformidad con el laudo de la citada Comisión, estos podían acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que se ventilara en forma ordinaria, pero aún en este supuesto, debía darse intervención a la mencionada Comisión a efecto de que sostuviera sus puntos de vista.

De tal forma que con el procedimiento anterior, se viola nuevamente el artículo 123 Constitucional en su fracción XX del apartado A la cual establece que: "Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por -- igual número de representantes de los obreros y de -- los patrones y uno del gobierno".

Una vez analizados los vicios de incons-
titucionalidad del ordenamiento objeto de este aparta-
do, pasaremos a hacer referencia a las principales --
disposiciones con las que contaba el mismo, las cua--
les mencionaremos en el punto siguiente.

2.- Principales disposiciones.

El reglamento constaba de 26 artículos, sin ningún transitorio, cuyas principales disposiciones fueron las siguientes:

1.- Se establecía que quedaban sujetos al reglamento, los empleados de las instituciones de crédito y auxiliares, considerando como empleados a las personas que tuvieran un contrato individual de trabajo con dichas empresas trabajando en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana y ejecutaran las labores bajo su dirección. Se excluía del ordenamiento a los corresponsales y agentes de las instituciones, así como a las personas con funciones similares por considerarse que dichas actividades se regían por las leyes mercantiles, igual suerte corrían los trabajadores eventuales, a los cuales tampoco se les aplicaba el reglamento, regulándose su relación laboral por el contrato que celebraran y por la Ley Federal del Trabajo (artículos 1o., 2o. y 3o.).

2.- Las instituciones escogían y contrataban libremente a su personal, celebrando contrato in

dividual con cada uno de sus empleados, asimismo, se contemplaba la calidad de aprendiz por un período hasta de tres meses, al final del cual, si deseaban conservarlo, estaban obligados a considerarlo como un empleado (artículos 4o. y 5o.).

3.- Se obligaba a las instituciones a formular y hacer del conocimiento de su personal un es calafón clasificado por categorías y antigüedad (artículo 6o.).

4.- Los sueldos de los empleados se fijaban y regulaban por medio de tabuladores formulados por las instituciones de acuerdo a sus necesidades y aprobados por la Secretaría de Hacienda (artículo 7o.).

5.- Se fijaba el salario mínimo considerando el que rigiera en la localidad, aumentado en un 50%, el cual a partir de entonces se le conoce como "salario mínimo bancario" (artículo 8o.).

6.- Se establecía una jornada de trabajo de 42 horas a la semana distribuidas con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria, de acuerdo a las necesidades de la institución. Las horas extraordina---

rias de trabajo no eran obligatorias, salvo orden previa del jefe de personal y dentro de los límites marcados por las leyes (artículos 9o. y 10o.).

7.- La preparación y eficiencia del empleado bancario se fomentaba a través de las siguientes prestaciones:

- a) Biblioteca especializada
- b) Conferencias
- c) Becas, y
- d) Facilidades para actividades físicas (artículo 11)

8.- Los períodos vacacionales se otorgaban de la siguiente forma: 20 días, a los trabajadores que tuvieran de uno a diez años de servicios; 25 días, a los que hubiesen cumplido de 10 a 15 años de servicios; y 30 días, a los que tuvieran más de 15 años de servicios (artículo 12).

9.- Se precisó como requisito para ingresar a una institución, el someterse a exámenes médicos correspondientes y a los periódicos a consideración de la institución a través del gerente general.

Respecto de las prestaciones de seguri
dad social los empleados que sufrían un accidente o en
fermedad no profesional tenían derecho, por un lapso
no mayor de 6 meses a: atención médica, quirúrgica,
medicinas, hospitalización y aparatos ortopédicos; los
cuales se consideraban donados al enfermo, y a recibir
su sueldo íntegro durante los primeros tres meses y me
dio sueldo durante los tres meses siguientes. Después
de estos 6 meses de enfermedad del empleado, la insti
tución podía dar por terminado su contrato de trabajo
mediante la indemnización correspondiente, o bien, con
cederle una pensión vitalicia de retiro si el empleado
tenía derecho a ella, según el empleado lo prefiriese.

Por otro lado, las empleadas al dar a
luz tenían derecho a: un mes de descanso pagado antes
del alumbramiento y 45 días después del mismo, un mes
de sueldo para gastos de alumbramiento; facilidades du
rante el período de lactancia según lo previsto en las
leyes del trabajo, es decir, dos descansos extraordina
rios por día de media hora cada uno para amamantar a
su hijo; artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo de
1931 (artículos 13, 14 y 15).

10.- Se establecía una gratificación --

anual en favor de los empleados por concepto de participación de utilidades, consistente en el importe correspondiente a un mes de sueldo si han laborado un año completo y en su parte proporcional para los que no lo hicieron (artículo 16).

11.- Se define la pensión vitalicia de retiro que se otorgaba al cumplir el empleado 60 años de edad; la pensión podía ser impuesta por el patrón únicamente cuando el empleado ya no pueda desempeñar eficazmente sus labores (artículo 17).

12.- Se establecía que en caso de fallecimiento de un empleado en servicio, la persona o personas que haya designado entre sus parientes que dependan económicamente de él, tenían derecho a recibir por concepto de gastos por defunción una cantidad equivalente a 6 meses de sueldo que el empleado disfrutaba antes de su muerte y mensualidades equivalentes al 50% - de dicho sueldo durante el año siguiente al fallecimiento, esta cantidad no podía exceder en ningún caso de cinco mil pesos (artículo 18).

13.- Se dispuso que los contratos de trabajo debían tener el lugar en donde el empleado debía

prestar sus servicios, sin que posteriormente pudiera ser removido de ese lugar, sin su consentimiento escrito, esta disposición excluía a los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo requerían movilización continua, señalando como ejemplo a los inspectores.

Se precisó, que las instituciones podían remover libremente a su personal de acuerdo con sus necesidades y con la confianza que tuvieran en cada empleado pero siempre a un puesto en que percibirían igual salario.

En caso de despido la institución estaba obligada a pagar 3 meses de sueldo y 20 días por cada año de servicios prestados, salvo que el despido fuera motivado por violación del empleado a alguna ley penal, a las leyes sobre trabajo o a faltas graves evidentes (artículos 19 y 20).

14.- Define a la autoridad competente con los conflictos entre las instituciones y sus empleados y señala como tal a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y establecía, que en caso de inconformidad podían llevar la cuestión a la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje, para ventilarse en forma ordinaria, pero en dicho procedimiento debía darse participación a la Comisión Nacional Bancaria para que sostuviese sus puntos de vista (artículo 21).

15.- Se establecía que en un plazo de un año las instituciones estudiarían y pondrían en vigor los beneficios para los casos de invalidación; así mismo, dentro del mismo plazo se organizaría una bolsa de trabajo que centralizaría las vacantes y recomendaría la colocación del personal bancario (artículos 22 y 23).

16.- Las instituciones estaban obligadas a formular su reglamento interior de trabajo, cumpliendo con las disposiciones relativas de la ley aplicables a la naturaleza especial del trabajo en estas instituciones (artículo 24).

17.- Se dispuso que las labores nunca podían suspenderse en las instituciones, en las auxiliares, o en las dependencias de ambas sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria lo autorizara, cualquier otra suspensión causaba la terminación del contrato de trabajo de quien la realizara (artículo 25).

18.- Por último, se consignó que los preceptos que el Reglamento señalaba, constituían el mínimo de privilegios que podían disfrutar los empleados - sujetos a él y que las instituciones tenían plena li--bertad para mejorar esas condiciones en forma indivi--dual o colectiva (artículo 26).

Finalmente, se hace oportuno destacar - que no obstante los vicios de inconstitucionalidad que al respecto señalamos en el punto anterior, el Regla--mento tuvo una eficiente aplicación por las institucio--nes las que, como lo dispuso el citado artículo 26 me--joraron los beneficios con que contaban los empleados bancarios, situación que se reflejaría en el Reglamen--to de 1953, como en sus respectivas reformas.

B) REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE 1953.

El 22 de diciembre de 1953, el entonces Presidente de la República licenciado Adolfo Ruiz Cortines promulga un nuevo Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 del mismo mes y año.

"El Reglamento es básicamente el mismo, aun cuando tiene una mejor estructura jurídica y corresponde a una más avanzada técnica legislativa⁽⁵⁵⁾"; sin embargo, no pudo subsanar los vicios de inconstitucionalidad de su origen, pero sí se vió materialmente influenciado por su momento histórico.

"Los tiempos habían cambiado y se tenía que adecuar el primer Reglamento Bancario a las circunstancias de su tiempo; la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (Diario Oficial de la Federación de 19 de enero de 1943, brindaba a la clase trabajadora grandes beneficios de los cuales no podía ex"
⁽⁵⁵⁾ Gómez González, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Edit. Porrúa. México, 1977, p. 107.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

centarse a los empleados bancarios"(56), situación que con el incremento de prestaciones económicas constituyen las únicas ventajas del nuevo Reglamento, pues como lo señalamos, los vicios de inconstitucionalidad continúan vigentes en él.

De hecho, el nuevo Reglamento aparte de conservar la mayoría de las disposiciones del anterior ofrece importantes cambios, por lo que a continuación hacemos una sinopsis de los puntos relevantes:

1.- El Reglamento hace mención de "instituciones de crédito y organizaciones auxiliares" (en concordancia con la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 1941), a diferencia del anterior Reglamento que hacía referencia a "instituciones de crédito y auxiliares".

2.- Consta de 42 artículos, tres transitorios y se divide formalmente en siete capítulos, su mayor atractivo aparte del mejoramiento de la técnica legislativa en que se redactó, fue el incremento de

(56) Acosta Romero, Miguel y Garza Campos, Laura Esther. Derecho Laboral Bancario, Edit. Porrúa, México, 1988, p. 14.

prestaciones económicas y de seguridad social, las que señalaremos en los puntos siguientes.

3.- Clasifica al personal bancario en permanente, a prueba y temporal o eventual, desapareciendo la calidad de aprendiz que se hace mención en el anterior Reglamento, pues en cierta forma estaba substituida por los empleados a prueba, salvo que éstos a diferencia de aquéllos cuyo término era de 6 meses para ser empleados permanentes a consideración de la institución, contaban con esta calidad ahora a los tres meses (artículo 3o.).

4.- Ahora en la elaboración de los tabuladores, se consideraban las condiciones generales de la localidad en que se prestaba el servicio, la categoría, tanto de la institución u organización como del empleado dentro de la misma y los demás elementos que sirvieran para fijar un sueldo justo a cada puesto respetando dentro de cada institución u organización el principio laboral de que a trabajo igual corresponde salario igual (artículo 10).

5.- Se otorgó al empleado bancario una prima vacacional equivalente al 50% del sueldo corres

pondiente al número de días del período vacacional y el sueldo de esos días se paga al inicio de dicho período, sin perjuicio de la gratificación por participación de utilidades (artículo 20).

6.- Se agrega a las prestaciones culturales de los empleados bancarios, la impartición de cursos y se establece que respecto del otorgamiento de becas, estas se otorgan una por cada 100 empleados o fracción mayor de 50 y si una institución u organización estaba obligada a otorgar 10 becas, otorgaría una para el extranjero; el estudiante debía obtener una calificación mínima de 8 y estaba obligado a trabajar, a su regreso, para la institución u organización por lo menos tres veces el tiempo que hubiese estado becado (artículo 22).

7.- El régimen de prestaciones de seguridad social se delimita en la obligación por parte de las instituciones u organizaciones auxiliares en cubrir a sus empleados y beneficiarios en substitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, distribuidos y ampliados (artículo 23).

Las instituciones y organizaciones auxiliares pagaban por su cuenta al Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas que marcaba la Ley, con excepción, de las que eran a cargo del Gobierno Federal, que cubría éste, pero para los efectos de lo establecido en el artículo 23, las instituciones y organizaciones retenían una cantidad igual a la que de acuerdo con los cálculos actuariales que se formulaban, correspondería al Instituto Mexicano del Seguro Social si éste hubiese tomado a su cargo los riesgos y prestaciones mencionados en el citado artículo 23.

Para el pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y para efectos de la pensión de vejez a cargo de las instituciones y organizaciones sólo se consideraba el salario fijo diario y un mes de gratificación.

Por otra parte, el reglamento en cuestión señalaba que en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo e invalidez, si el riesgo se realizaba estando el trabajador al servicio de la institución u organización, los beneficios en dinero que le correspondían de conformidad con la Ley del Seguro Social se incrementaban en un --

20% (artículos 24 y 25).

8.- Determina que la pensión vitalicia de retiro se otorga, cuando el trabajador tuviera 55 años de edad y 35 de servicios, ó 60 años de edad cualquiera que fuera su antigüedad, a diferencia del anterior que sólo señalaba que se otorgaba a los 60 años de edad y que el patrón podía imponerla cuando el empleado ya no pudiera desempeñar eficazmente sus labores (artículo 26).

9.- Se señalaba la obligación por parte de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, de que en caso de fallecimiento de un empleado en servicio, le otorgaran a sus beneficiarios, hasta una cantidad de veinte mil pesos por gastos de defunción, la que se incremento en relación con el anterior que señalaba cinco mil (artículo 28).

10.- Con las nuevas prestaciones de carácter económico se incluyen préstamos a corto plazo para la adquisición de bienes de consumo duradero; créditos hipotecarios sobre fincas urbanas, los intereses en ambos casos bajos; descuentos y sistemas de adquisición de artículos de primera necesidad; facilidades pa

ra la compra de vestido y calzado; subsidio en renta de dasahabitación equivalente al 20% del importe de ésta, se agrega como corolario que las instituciones y organizaciones pueden mejorar las prestaciones económicas, en forma individual o colectiva (artículos 31, 32, 33, 34, 35 y 36).

11.- Se establece el Procedimiento Administrativo de Conciliación, a través del cual, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria resolvía cualquier problema que surgiera con motivo del trabajo entre una institución u organización y alguno o algunos de los miembros de su personal, obligando al empleado o empleados inconformes a proporcionar a la Comisión los informes relativos.

La Comisión tendría en todo tiempo, las facultades necesarias para investigar, vigilar y tomar administrativamente las medidas necesarias, con la finalidad de corregir las violaciones que se realizaran en perjuicio de los empleados en sus condiciones de trabajo y por ende en el reglamento y las leyes que se aplicaban supletoriamente.

Al respecto, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a propuesta de la Comisión Nacional Bancaria podía sancionar con multa hasta del 1% de su capital pagado a la institución u organización que infringiera la Ley Federal del Trabajo o el Reglamento - (artículos 37, 38, 39, 40, 41 y 42).

12.- Finalmente el artículo Primero de los transitorios, consignaba el inicio de la vigencia del reglamento abrogando a su vez el Reglamento de fecha 15 de noviembre de 1937, publicado en el Diario -- Oficial de la Federación el 29 del mismo mes y año.

Con lo anterior, hemos destacado los - principales cambios que presenta este segundo Reglamento Bancario en relación con su anterior, mismos que se traducen en el incremento de prestaciones económicas y de seguridad social que colocan al empleado bancario - en una situación privilegiada dentro del sector labo--ral; sin embargo, importantes acontecimientos durante la vigencia del Reglamento en comentario, propician -- que en el año de 1972 se lleven a cabo adiciones y re--formas al mismo, hechos que, junto con la trascenden--cia de las modificaciones, comentaremos en el punto siguiente.

C) REFORMAS Y ADICIONES DE 1972 AL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

Durante la vigencia del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953, se reúnen en el año de 1967 personalidades como María Cristina Salmorán de Tamayo, Salomón González Blanco, Ramiro Lozano, Alfonso López Aparicio y el maestro Mario de la Cueva, para integrar una comisión que realizara el proyecto de una Ley Federal del Trabajo que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se desarrollaron en el país después de 1931.

Es así como el 10. de mayo de 1970, día en que entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, queda abrogada por disposición expresa de su artículo 2o. Transitorio, su antecesora de 28 de agosto de 1931, lo que trajo necesariamente consigo, por si en ésta se pretendiera encontrar algún fundamento de los Reglamentos, que estos quedaran igualmente sin valor. Pues el artículo primero del nuevo ordenamiento laboral establece que "la presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendi

das en el artículo 123, apartado A de la Constitución". A su vez, el artículo 3o. Transitorio de igual forma es definitivo al respecto, pues establece que, "los contratos de trabajo individuales o colectivos que se establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que concede esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas, por las que establece la Ley".

En tal sentido, el fundamento que sustentó la expedición de los anteriores reglamentos bancarios (57) dejó de tener efecto, pues inclusive --en palabras de Nestor de Buen-- seguramente la mano generosa de Mario de la Cueva fue el factor decisivo para que el artículo 237 de la Ley de 1931 no se reprodujera en la nueva Ley de 1970. (58)

Es decir, la abrogación indirecta del Reglamento de 1953 dejaba por una parte, firmes los mejores derechos que fueran establecidos en favor de los trabajadores bancarios, en razón de la tendencia tutelar

(57) Recordemos el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que señalaba: "No pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales".

(58) Buen, Nestor de. Op. cit., p. 5.

del derecho del trabajo(59), pero eliminaba por otra, el mencionado artículo 237 que había levantado en forma por demás artificial, una muralla que impedía a los trabajadores bancarios su acceso al sindicalismo.

No existiendo ya un precepto que fuera un óbice al sindicalismo bancario, los trabajadores bancarios empezaron a solicitar el registro de los sindicatos que en forma incipiente habían constituido.

Las organizaciones sindicales bancarias obtuvieron como respuesta de las autoridades laborales la negación de los registros correspondientes, pues éstas, utilizando como fundamento el Reglamento abrogado, consideraron que "el contenido del Reglamento de que se trata, se encontró que en los artículos 2o. y 4o. se establece que la contratación de los empleados de este tipo de instituciones debe ser individual y libre,

(59) "A mayor abundamiento ... el Artículo 3o. Transitorio (Ley de 1970), establece que los contratos de trabajo individuales que superen los beneficios de la ley seguirán surtiendo efectos, disposición que protege los privilegios económicos, sociales y culturales de los trabajadores bancarios, pero en función del Reglamento que fue abrogado junto con la ley de 1931, sino por razón de los contratos individuales de trabajo que menciona el artículo 2o. del propio Reglamento". Gómez González, Arely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Edit. Porrúa, 1977, México, p. 109.

razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizar las finalidades previstas en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento, el susodicho Reglamento que regula las relaciones de trabajo entre las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y sus Empleados, al imponer el trato individual de las relaciones laborales excluye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Por las anteriores consideraciones es de negarse el registro solicitado". (60)

Con lo anterior, tristemente se negó la libertad sindical a los trabajadores bancarios y dio motivo, sin lugar a dudas, para que, en el año de 1972 se reformara y adicionara el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953, mediante decreto de fecha 13 de julio de 1972, y publicado en el Diario Oficial de la Federación al día siguiente; a pesar de estar abrogado indirectamente por la Ley de 1970, según lo hemos comentado.

(60) Citado por Buen, Nestor de. Op. cit. pp. 6 y 7.

Estas reformas y adiciones, conservaron todas las prestaciones que el Reglamento de 1953 establecía a favor de los empleados bancarios e incluyeron otras en su beneficio, así como importantes cambios; por lo tanto, a continuación haremos mención de los principales artículos que fueron sujetos a una reforma o adición:

1.- Se otorgaba a los empleados eventuales, el derecho a las prestaciones establecidas en el reglamento, siempre que fueran acordes con la naturaleza de su cargo de acuerdo con los principios de la Ley Federal del Trabajo; se eliminó de la clasificación del personal de las instituciones y organizaciones a los empleados a prueba, quedando la clasificación comprendida por el personal permanente y por el temporal o eventual (Artículo 3o.).

2.- Se definía la obligación por las instituciones, de señalar en sus reglamentos interiores de trabajo un sistema de retribución adicional a los sueldos por concepto de antigüedad, el cual debía ser aprobado por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros (Artículo 9 bis).

3.- Se establecía independientemente de la participación de los trabajadores en las utilidades de las instituciones y organizaciones, un aguinaldo -- equivalente por lo menos a un mes de sueldo si se trabajó el año completo y en caso contrario la parte proporcional.

Del mismo modo se señaló que las cantidades adicionales que se pagaran sobre el importe mínimo del aguinaldo, así como otras gratificaciones de carácter regular, creaban derechos en favor de los trabajadores (Artículo 12).

4.- Se redujo la jornada semanal de trabajo de 42 a 40 horas, estableciéndose el descanso del sábado, excepto para los trabajadores de vigilancia, mantenimiento y aquéllos que por rotación deben realizar labores o guardias ese día, para esto, se estableció una prima del 25% sobre el sueldo diario por trabajar ese día. Asimismo, se menciona que las instituciones u organizaciones pueden reducir temporalmente el número de horas de trabajo obligatorio, sin que dichas reducciones sienten precedente alguno (Artículo 14).

5.- Regula el trabajo del tiempo extra-

ordinario definiendo lo siguiente: no es obligatorio, salvo que ocurran circunstancias que lo ameriten pre via resolución de los funcionarios respectivos y den tro de los límites legales; pagadero quincenalmente, limitándose a tres horas diarias tres veces a la sema na y se remunera con un 100% más del sueldo correspon diente a las horas de la jornada ordinaria, si exce de el límite de horas antes señalado el exceso se pa ga con un 200% más del sueldo correspondiente a las ho ras de la jornada ordinaria. Por último, se prohibió el trabajo extraordinario a mujeres y menores de 16 años, si lo trabajaran se paga con un 200% del sueldo correspondiente a las horas de la jornada ordinaria; se incluye la aplicación del artículo 71 de la Ley Fe deral del Trabajo relativo al pago de la prima domini cal correspondiente al 25% sobre el salario de los días ordinarios de labores (Artículo 15).

6.- Habiendo señalado el artículo 19 la prohibición de la suspensión de labores, se establece ahora que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros podía ordenar la remoción de los funcionarios respon sables de la suspensión de labores en fechas distintas a las autorizadas por dicha Comisión y si la gravedad del caso lo ameritara la Secretaría de Hacienda y Cré

dito Público independientemente de las sanciones administrativas que procedieran podía revocar la concesión correspondiente. (Artículo 19 bis).

7.- Se precisan las prestaciones culturales, cuyo objeto es proporcionar a los empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficacia, las cuales son las siguientes: becas para cursos orales o por correspondencia, sobre materias relacionadas con las actividades de las instituciones; se establecen centros de capacitación en los lugares con 1000 o más empleados; cursos de capacitación en donde hubiere menos de 1000; bibliotecas y cursos, seminarios y conferencias sobre materias relacionadas con la actividad bancaria.

Se determina la obligación por parte de las instituciones de dar facilidades para el desarrollo de la cultura general y de las facultades artísticas de los empleados.

Por último, se contempla la creación de clubes deportivos en las plazas donde haya 1000 o más empleados, obligando a las instituciones y organizaciones a pagar por lo menos el 50% de las cuotas de ins

cripción y de mantenimiento de los clubes en los que inscriban a sus empleados, debiendo otorgarles facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes. (Artículo 22).

8.- Se distingue por su relevancia el Capítulo VI que contempla las prestaciones de carácter social, pues fue reformado en casi todos sus artículos, 23, 24, 25, 26, 27 y 28; definiéndose, que las instituciones y organizaciones en los términos del convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social proporcionarán a sus empleados y pensionados, así como a los familiares de unos y otros, en sustitución de dicho Instituto las prestaciones que en el propio reglamento y convenio se detallan.

9.- Se establece que en caso de que la suma de las pensiones anuales a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social y de las instituciones u organizaciones exceda el sueldo fijo diario percibido por el empleado en el último año más el aguinaldo completo, la institución u organización ajustarán la pensión que es a su cargo en la cantidad necesaria para que no excedan dichas percepciones.

Se define también el importe mínimo de la pensión mensual la cual no puede ser menor al salario mínimo bancario de la zona respectiva. (Artículo 27).

10.- Se señalan los beneficios que reciben los parientes dependientes económicos del empleado o pensionado designados por éstos, en caso de fallecimiento; 6 meses del sueldo o pensión que disfrutaba el empleado o pensionado como pago por defunción; un pago por gastos funerarios cuyo límite máximo era de 2 meses de sueldo o pensión, y, una cantidad, durante los 18 meses siguientes a la muerte del empleado o pensionado, equivalente a la mitad del sueldo o pensión que disfrutaba al morir el empleado o pensionado pagada por mensualidades vencidas. Los beneficios anteriores en conjunto no podían ser mayores a \$100,000.00. (Artículo 28).

11.- Se incrementa el régimen de prestaciones económicas con el llamado préstamo a medio plazo, que se otorgaba a los empleados con antigüedad de más de dos años y al corriente en el pago de sus obligaciones derivadas de otros créditos. Estos presta--

mos deben destinarse a la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio económico y su monto máximo era de 6 meses de sueldo fijo del empleado, su plazo no más de 36 meses y su tasa de interés del 6% anual. (Artículo 31 bis).

12.- La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros era la responsable de vigilar que los derechos de los empleados se respetasen, tenía facultades de investigación y para tomar las medidas necesarias tendientes a evitar o corregir las violaciones que se cometieran a los derechos laborales. Asimismo, la citada Comisión suplía la deficiencia de la queja en favor de los empleados. (Artículo 38).

13.- Se consignaba la creación de las oficinas de quejas en las instituciones y organizaciones auxiliares; oficinas que debían informar mensualmente a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros de las quejas que en materia laboral presentaran los empleados y la forma en que eran atendidas, sin perjuicio de que el empleado acudiera directamente a dicha Comisión. Asimismo, la Comisión podía ordenar a las instituciones y organizaciones la remoción de los empleados a cargo de estas oficinas, cuyo funcionamiento

e integración debía contenerse en el Reglamento Interior de Trabajo de cada institución u organización. - (Artículo 39 bis).

14.- Se adiciona un nuevo capítulo de Disposiciones Generales en el que se establece que, en relación con todas las prestaciones establecidas en el reglamento en las que se requiera computar la antigüedad de los empleados, se deben de reconocer los servicios ininterrumpidos prestados en un mismo grupo financiero integrado de acuerdo con el 99 bis de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. (Artículo 43).

15.- Se otorga el derecho a gozar de los beneficios de la prima de antigüedad a que se refiere la Ley Federal del Trabajador en sus artículos 162 y 5o. Transitorio, es decir 12 días por cada año de servicios a aquellos trabajadores que tuvieran más de 15 años de servicios. (Artículo 44).

16.- Se declaran irrenunciables los derechos que establece el reglamento y los demás que sean aplicables y favorezcan a los empleados. (Artículo 45).

17.- Se señala que el incumplimiento de las normas de trabajo por parte de los empleados sólo da origen a su responsabilidad civil, sin que pueda hacerse coacción sobre su personal. Se prohíbe a las - instituciones u organizaciones imponer multas a sus empleados, cualquiera que sea la causa. (Artículo 46).

18.- Se establece que los funcionarios que en forma reiterada incumplieran con los derechos - laborales de los empleados, serían declarados no idó--neos técnicamente para la función que desempeñaran y - se procedería a la suspensión de los mismos. (Artícu--lo 47).

19.- La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros estaba facultada para revisar en el sector bancario los tabuladores de sueldos y demás prestaciones que se otorgaban a los empleados, cada vez que se presentara un desequilibrio entre los factores de la producción con el fin de armonizar el trabajo con el capital, tomando en cuenta la capacidad económica de las - instituciones u organizaciones. (Artículo 48).

Así, el reglamento en comentario contó con once artículos adicionados y veinte reformas, que-

dando a su vez, dividido en nueve capítulos.

Es oportuno destacar al final de este apartado, que si bien es cierto, las prestaciones económicas de carácter individual de los trabajadores bancarios superaron en mucho a las de los trabajadores en general, también lo es que éstas no purgan la inconstitucionalidad con que vivió el Reglamento pues, con las reformas y adiciones antes comentadas, se reafirmó por tercera ocasión.

Con lo anterior, damos fin a la parte histórica de la regulación al trabajo bancario, por lo que pasaremos a analizar la imagen viva del nuevo régimen, a la luz de la Ley Reglamentaria de la Fracción - XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional.

D) LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL
APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1.- Orígenes

El 10. de septiembre de 1982 durante la lectura del VI y último informe de gobierno del entonces Presidente de la República José López Portillo, se anunció la decisión de expropiar a favor de la Nación por causas de utilidad pública las instituciones de crédito privadas del país a través del "Decreto que establece la Nacionalización de la Banca Privada", mismo que originaría, independientemente de las repercusiones económicas y políticas del momento, cambios en la regulación laboral de más de 200,000 trabajadores bancarios (61); por esta razón, se manifestó en el propio informe que:

"los derechos de los trabajadores del sistema bancario serán respetados. El viejo anhelo de crear un sindicato bancario, podrán justificar, como ocurre en la mayor parte de los países del mundo. El Estado no teme al sindicalismo, apoya e impulsa al gremio

(61) Datos tomados de la Revista del Banco de Comercio Exterior. Febrero de 1984, p. 133.

nacional, por eso los trabajadores de los bancos podrán sindicalizarse..." (62)

Posteriormente, a fin de dar cumplimiento a lo antes señalado, se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1982 el "Decreto mediante el cual se dispone que las Instituciones de Crédito que se enumeran operen con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito"; precisándose en su artículo tercero, lo siguiente:

"El Comité Técnico Consultivo a que se refiere la parte de consideraciones de este Decreto propondrá en su oportunidad, las normas conducentes a regir las relaciones laborales de los trabajadores de las Instituciones Nacionales de Crédito que se enumeran en el artículo primero de este ordenamiento, conforme a las disposiciones del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, permaneciendo entre tanto reguladas por el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sin menoscabo de los derechos y prestaciones de que actualmente disfrutan".

De la redacción del artículo anterior parece desprenderse que sólo las relaciones laborales de las instituciones nacionalizadas se regirán por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, pues no ha

(62) López Portillo, José. "Sexto Informe de Gobierno".

hace alusión a aquellas que antes del 10. de septiem
bre de 1987 ya tenían el carácter de ser nacionales o
bien mixtas.

La situación anterior, vino a aclararse
cuando se definió el marco constitucional para el nue
vo sistema bancario mexicano, a través del "Decreto
que reforma y adiciona los artículos 28, 73 y 123 Apar
tado B de la Constitución Política de los Estados Uni
dos Mexicanos", que dispone a la letra en sus artícu
los primero y cuarto, lo siguiente:

"ARTICULO PRIMERO.- Se adiciona un párrafo
quinto al Artículo 28 de la Constitución Po
lítica de los Estados Unidos Mexicanos, como
sigue: "Artículo 28. Se exceptúa también
de lo previsto en la primera parte del pri
mer párrafo de este artículo la prestación
del servicio público de banca y crédito. Es
te servicio será prestado exclusivamente por
el Estado a través de instituciones en los
términos que establezca la correspondiente
ley reglamentaria, la que también determina
rá las garantías que protejan los intereses
del público y el funcionamiento de aquellas
en apoyo de las políticas de desarrollo na
cional. El servicio público de banca y cre
dito no será objeto de concesión a particula
res...".

"ARTICULO CUARTO.- Se adiciona el Apartado B,
del Artículo 123 de la Constitución Política
de los Estados Unidos Mexicanos, con la frac

ción XIII bis, como sigue: XIII bis.- Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del Artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

En razón de lo anterior, se define por una parte que el servicio público de banca y crédito será prestado exclusivamente por el Estado a través de las instituciones en los términos de la Ley Reglamentaria a fin de garantizar y proteger los intereses del público y el funcionamiento de dichas instituciones, en apoyo de las políticas de desarrollo nacional, precisando que dicho servicio no será objeto de concesión a particulares; por otra parte, y con la adición de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, "queda claro que todas las instituciones a través de las cuales el Estado preste el servicio público de la banca y crédito, incluyendo las que antes tenían el carácter de nacionales y de mixtas, quedan sujetas en materia laboral al citado Apartado B del Artículo 123 Constitucional" (63) con excepción de las instituciones que señala el artículo

(63) Fuente Rodríguez, Jesús de la. El Régimen laboral de los trabajadores bancarios a partir de la nacionalización, en "Revista Mexicana de Justicia 83". No. 3. Vol. Julio-Septiembre. 1983, p. 151.

segundo transitorio del propio decreto, (64) que como lo señalaremos en el inciso siguiente, en materia la boral, "mantienen" su situación jurídica.

Con la adición de la Fracción XIII Bis al Apartado B del Artículo 123 Constitucional los trabajadores bancarios quedaron incorporados totalmente al derecho del trabajo burocrático, lo cual en estricto apego a la letra de la Constitución "la famosa fracción adicional colocó a los bancarios dentro del Apartado "B" no siendo trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión ni del Departamento del Distrito Federal, provocando una incongruencia momental" (65).

Sin embargo, una vez definido el marco constitucional para el sistema bancario, el Ejecutivo Federal decidió atender la cuestión laboral de manera definitiva, pues mandó en el mes de diciembre de 1983

(64) Transitorios: Artículo Segundo. En tanto se establecen por la Ley Reglamentaria del párrafo quinto del Artículo 28 constitucional las modalidades a que se sujetarán, mantienen su actual situación jurídica, el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.A.; el Banco Obrero, S.A.; las sucursales en México de bancos extranjeros que cuentan con concesión del Gobierno Federal y las Organizaciones Auxiliares de Crédito ...".

(65) Buen, Nestor de. Los trabajadores de Banca y Crédito, - Edit. Porrúa, México, 1984, p. 16.

para la aprobación del Congreso de la Unión, la Ini
ciativa de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis
del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Po
lítica de los Estados Unidos Mexicanos (66), cuyos pre
ceptos, aplicables desde el 1o. de enero de 1984, ri
gen las relaciones laborales de los trabajadores de
las instituciones que prestan el servicio público de
banca y crédito, los cuales analizaremos brevemente
en el punto siguiente.

(66) Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de
diciembre de 1983.

2.- Contenido

La Ley Laboral Bancaria, como actualmente se le conoce, quedó constituida por seis capítulos: Disposiciones Generales, Días de Descanso, Vacaciones y Salario; Seguridad Social y Prestaciones Económicas; Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los Nombramientos, Federación Nacional de Sindicatos Bancarios y Suspensión de las Instituciones.

Sobre el particular, a continuación analizaremos en forma global, las disposiciones contenidas en cada uno de los capítulos mencionados.

El capítulo primero, denominado "Disposiciones Generales" comprende de los artículos 1o. al 6o. inclusive.

Se establece en el artículo 1o. que "La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes:

Instituciones que presten el servicio de Banca y Crédito, Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional."

De conformidad con el precepto anterior, el ámbito de aplicación de la Ley exclusivamente se encuentra reservado para las Instituciones que prevé; sin embargo, sería oportuno comentar, haciendo un paréntesis en este punto, la situación de los trabajadores que prestaban sus servicios a aquellas instituciones que tradicionalmente habían formado parte de nuestro sistema bancario mexicano; las cuales no prestan el servicio público de banca y crédito a que se refiere el artículo 28 de la Constitución y que -- por supuesto no fueron objeto de expropiación.

En efecto, el artículo 5o. del Decreto de Nacionalización de la banca al respecto señaló -- "... ni tampoco son objeto de expropiación las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones -- auxiliares de crédito, ni la banca mixta, ni el Banco Obrero, ni el City Bank N.A., ni tampoco las oficinas de representación de entidades financieras del exterior, ni las sucursales de bancos extranjeros de primer orden". A las anteriores excepciones, se agregó

el Banco Nacional del Ejército Fuerza Aérea y Armada, pues este no se incluyó en el Decreto de 6 de septiembre de 1982, que enumera a las instituciones de crédito que operarían con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito.

En el mismo sentido, cabría analizar la situación de los trabajadores que prestaban sus servicios a las instituciones de seguros, pues de conformidad con el oficio número 305-IX-137899 de 15 de abril de 1969 expedido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sus relaciones laborales se habían estado rigiendo por el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953, en virtud de ser, como así lo expresaba el citado oficio "entidades financieras coadyuvantes del sistema de crédito bancario mediante la captación sistemática, por los medios técnicos de su autorización legal, de importantes volúmenes de ahorro públicos, a fin de canalizarlo hacia diversos sectores de la economía". (67)

(67) Citado por, Fuente, Jesús de la. Op. cit., p. 154.

Por lo anterior, y con el fin de precisar un esquema de la situación regulatoria de los trabajadores mencionados, Nestor de Buen⁽⁶⁸⁾ ha realizado una clasificación de regímenes laborales aplicables a los diferentes organismos que ejercen la función de banca y crédito.

a) Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

- a.1 Sociedades nacionales de crédito
- a.2 Instituciones nacionales de crédito
- a.3 Banco de México
- a.4 Patronato del Ahorro Nacional

b) Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

b.1 Organizaciones auxiliares, quedando comprendidas las siguientes:

- b.1.1 Almacenes generales de depósito
- b.1.2 Arrendadoras financieras
- b.1.3 Uniones de crédito y otras sociedades de las cuales, la ley hace suya esta categoría que sería el caso de las -- compañías de fianzas.

(68) Buen, Nestor de. Op. Cit., pp. 32 y 33.

b.2 Bancos no nacionalizados:

b.2.1 Banco Obrero

b.2.2 City Bank N.A.

c) Ley Federal del Trabajo.

Instituciones de seguros, que de seguirse considerando coadyubantes del sistema de crédito bancario, quedarían amparados por el reglamento bancario.

d) Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aerea Mexicanos.

Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aerea y Armada.

La anterior clasificación, que puede considerarse opinable, podría complicarse aún más, si consideramos que de conformidad con el artículo segundo transitorio de la Ley que nos ocupa, quedó derogado el Reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; de tal forma que, aquellas relaciones laborales que estuvieran fuera de las previstas expresamente por la ley laboral bancaria, se deberán regir por lo dispues

to en el apartado A del artículo 123 Constitucional y en su ley reglamentaria vigente.

Por otra parte, continuando con el análisis de la Ley, se establece en el artículo 2o. que las relaciones laborales entre las instituciones y -- sus trabajadores se documentarán con la expedición de nombramientos, lo que presupone una limitación a la -- voluntad de los trabajadores que antes se entendía ab soluta, en razón de la suscripción de los contratos -- individuales de trabajo.

El mencionado artículo 2o., faculta a su vez, a las instituciones para contratar libremente a su personal. Al respecto, se hace oportuno comentar la disposición mencionada en el artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece que el 50% de las plazas de nueva -- creación o vacantes, serán cubiertas necesariamente -- por candidatos propuestos por el sindicato. Luego, -- al haber disposición en contrario en la Ley que se -- analiza, no resulta aplicable el citado artículo 62, aún cuando los sindicatos bancarios deban proponer -- candidatos para ocupar dichas plazas, como así lo establece el párrafo final del propio artículo 2o.

El artículo 3o. del ordenamiento que nos ocupa, establece la clasificación de los trabajadores bancarios, en de confianza y de base, definiendo asimismo a los trabajadores que deben considerarse como de confianza, razón por la cual, y en virtud de ser este tipo de trabajadores el tema central del presente trabajo, remitimos al lector al análisis que desarrollaremos en el capítulo siguiente.

Por su parte, el artículo 4o. establece la definición de los trabajadores de base y les otorga la permanencia en el trabajo (estabilidad) después de cumplir doce meses de servicios, además les concede dos opciones en el caso de ser separados de su empleo sin causa justificada; la de solicitar la reinstalación en su puesto o bien, una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario y veinte días por cada año de servicios prestados.

Cabe señalar que esta última acción, de 20 días por cada año de servicios, se encontraba prevista en el artículo 21 del Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953.

El propio precepto agrega que los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la primera de esas acciones, es decir, a la reinstalación en el empleo. Sobre este particular, abundaremos en el capítulo siguiente, al analizar el principio a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza bancarios.

El artículo 5o., contiene el sistema de complementariedad que hace referencia "al conjunto de principios utilizados por la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado A del Artículo - 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para integrar el marco jurídico aplicable a las relaciones laborales de los trabajadores bancarios.

Dicho sistema adecúa el antiguo régimen del trabajo bancario al derecho laboral burocrático, cuidando que los trabajadores no sufran lesión alguna en los derechos, beneficios y prestaciones que disfrutaban antes de la vigencia de la nueva Ley" (69)

(69) Soriano Rosas, Juan Carlos. El Régimen Laboral Bancario, Tesis profesional. Universidad Iberoamericana, México, 1988, p. 185

En efecto, la nueva Ley contiene los -- preceptos de mayor importancia del régimen que tenían anteriormente los empleados bancarios y declara aplicables a dichas relaciones laborales, en cuanto no se opongan a ella, las disposiciones de la Ley Burocrática, contenidas en los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo; es decir, lo relativo a escala--fón, organización colectiva de los trabajadores y con--diciones generales de trabajo; tribunal federal de -- conciliación y arbitraje y reglas de procedimiento; - medios de apremio, y ejecución de laudos y correcciones disciplinarias y sanciones aplicables en el procedi--miento respectivo.

Por otro lado, el segundo párrafo del - mismo artículo 5o., señala las normas suplementarias de la Ley al incluir, en lo no previsto, a la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimien--tos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la -- equidad.

Con esto, la ley remite implícitamente al régimen de la Ley Federal del Trabajo que era apli-- cable anteriormente a los empleados bancarios, con --

excepción de las disposiciones relativas a las relaciones colectivas de trabajo y a las juntas Federales de Conciliación y Arbitraje como tribunales para dirimir sus controversias, toda vez que en esta materia, como ya vimos, resultan aplicables las disposiciones de la Ley Burocrática a las que remite expresamente esta nueva Ley.

Asimismo, el propio artículo 5o. declara aplicables a los trabajadores bancarios el régimen de seguridad social que otorga la Ley del Seguro Social y la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, separándolos de esta manera del régimen de los trabajadores burocráticos.

Por otra parte, el artículo 6o. último del Capítulo primero de la Ley en comentario, menciona que las instituciones mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que -- han venido otorgando y que fueren superiores a los -- contenidos en la propia Ley, los que quedarán consignados en las condiciones generales de trabajo.

Así, este precepto se refiere a las prerrogativas que específicamente disfrutaban los emplea

dos bancarios al día 31 de diciembre de 1983, (y no las que disfrutaron antes y que por cualquiera circunstancia no tenían en la indicada fecha), las cuales deberán quedar incluidas en las condiciones generales de trabajo. Dichos beneficios serían aquellos que se encontraban esencialmente previstos en el último Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953 o bien en los reglamentos interiores de trabajo de las propias instituciones.

El capítulo segundo, denominado "Días de Descanso, vacaciones y salario" contiene esencialmente los preceptos que sobre la materia contemplaba el último Reglamento del Trabajo Bancario, por ejemplo: los días de descanso obligatorio; los dos días de descanso semanal; el pago de la prima del 25% a quienes laboren en sábado o en domingo y no corresponda a su día de descanso semanal; la remuneración del 200% a quien labore en sus días de descanso y no disfrute de otros en sustitución de dichos días; el período de vacaciones y el tiempo en que los empleados harán uso de ellas, su prescripción, la forma de dividir los períodos, la elaboración del programa de vacaciones por parte de las instituciones, la modifi-

cación a dicho programa que ahora requerirá el consentimiento de las partes, y el pago de la prima del 50% sobre el salario del número de días laborables que -- comprenda el período de vacaciones. (artículos 7,8 y 9)

Se define de igual forma el salario mínimo bancario (artículo 10); se dice que los salarios del personal se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las instituciones, - de acuerdo a sus necesidades particulares, mismos que serán sometidos a la aprobación de las autoridades -- competentes (Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Programación y Presupuesto) por conducto de - la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros; y se establece una compensación por antigüedad a favor de los trabajadores, que si el cálculo respectivo arroja un monto superior al que tienen actualmente las instituciones, se aplicará aquél.

Muy importante resulta destacar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley en comentario, los tabuladores serán formulados por cada institución de acuerdo a sus necesidades particulares, y para su aprobación las autoridades competentes tomarán en cuenta las condiciones generales de la locali-

dad en que se preste el servicio y los demás elementos que puedan allegarse, a efecto de que a cada puesto se le clasifique dentro del tabulador que le corresponda de acuerdo con la calidad, cantidad y responsabilidad del trabajo, dentro de cada institución.

Con lo anterior se presume que a las instituciones de crédito no se les sujeta al sistema de tabuladores del Gobierno Federal, y aún más, que se les considera diferentes unas de otras por cuanto a la formulación de sus respectivos tabuladores.

Asimismo, se establece un sistema de retribución adicional a los salarios que se fijan en los tabuladores respectivos, por la antigüedad de los trabajadores (artículo 12).

Por otro lado, el artículo 13 se refiere a los descuentos en los salarios de los trabajadores, reproduciendo los conceptos relativos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Burocrática. Cabe agregar que respecto del pago de deudas contraídas con el patrón por concepto de anticipos de salarios o pagos hechos en exceso y errores o pérdidas, esta nueva Ley, al igual que la Federal del Trabajo, limita -

la responsabilidad de los trabajadores a un mes de salario, situación diferente a la de la Ley Burocrática que no limita esa responsabilidad. Asimismo, la fracción III del artículo 13 legitima la facultad de las instituciones para hacer descuentos a los salarios de los empleados con motivo de las prestaciones que les otorgue. Como se recordará, los descuentos que antes se hacían se basaban en el último Reglamento del Trabajo Bancario de 1953.

Concluye este Capítulo con el artículo 14 relativo al aguinaldo, aclarando que se pagará en dicho concepto por lo menos 40 días del último salario percibido por el empleado, cuando haya laborado un año completo cubriéndose su importe antes del 10 de diciembre de cada año.

El capítulo tercero denominado de la -- "Seguridad Social y Prestaciones Económicas" contiene el régimen de las prestaciones que en la materia disfrutaban los empleados bancarios, dejando a las condiciones generales de trabajo el señalar los requisitos y las características en que se establecerán dichos -- beneficios en favor de los empleados.

complementaria a la que les concede el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el pago de un 50% más de los beneficios - que en dinero otorga la Ley del Seguro Social cuando sufran incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez. También dicho artículo 17 señala el fundamento de los pagos por defunción o "pagas de marcha", y de los gastos funerarios.

Al respecto, es conveniente señalar que los términos del precepto señalado dan fundamento al régimen de pensiones por incapacidad permanente total y por invalidez que las instituciones pueden otorgar a sus empleados, así como las que se refieren a las pensiones a familiares en caso de fallecimiento de empleados y pensionados.

Por otro lado, el artículo 18 establece que las prestaciones de carácter económico y de previsión social deberán puntualizarse en las condiciones generales de trabajo, para lo cual y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6o. de la propia Ley, como ya lo hemos comentado, deberán consignarse todas las prerrogativas, beneficios, ventajas que en la materia tenían establecidas las instituciones al 31 de diciembre de 1983, con base en sus reglamentos o en las prácticas establecidas.

Este capítulo señala el fundamento del otorgamiento de las becas; de las ayudas a los trabajadores para el mejoramiento de sus conocimientos y eficacia y el desarrollo de su cultura, así como de sus facultades físicas y artísticas, estableciendo al respecto programas de capacitación y adiestramiento que deben elaborar las instituciones de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias, mismos que serán aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros (artículo 15). Cabe destacar que lo anterior constituye una norma especial que sustituye a los organismos creados al amparo de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando dicho ordenamiento se aplica supletoriamente en la materia.

El propio capítulo señala el marco de los préstamos a corto, mediano y largo plazo (artículo 16), y el derecho de los empleados y pensionados, así como de sus familiares derechohabientes, a los cuatro seguros que comprende el régimen obligatorio previsto en la Ley del Seguro Social (artículo 17). Asimismo se establece que dichos empleados gozarán de la ayuda para gastos de matrimonio que señala la propia Ley del Seguro Social.

De igual forma precisa que estos beneficios serán satisfechos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos del Convenio de Subrogación de Servicios y, en lo no previsto por éste, por las propias instituciones.

Por otra parte, prevé la obligación de las instituciones a otorgar una pensión vitalicia de retiro a sus empleados,

Finalmente el artículo 18 señala que -- las condiciones generales de trabajo serán sometidas a la aprobación de la Secretaría de Programación y -- Presupuesto. Este requisito debe apreciarse como una novedad en la Ley, si consideramos que dicha Secretaría, con fundamento en el artículo 91 de la Ley del - Trabajador Burocrático, sólo debe autorizar las condi ciones generales de trabajo cuando contengan presta-- ciones económicas que signifiquen erogaciones con car-- go al Gobierno Federal y deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación.

Consideramos oportuno comentar que las condiciones generales de trabajo a que se refiere la Ley que nos ocupa, son diferentes en cuanto a su contenido a las que se establecen en la Ley Burocrática. Lo anterior se explica porque las primeras rigen tanto para trabajadores de base como de confianza, y por que deben detallar las prestaciones de carácter econó-- mico y social de los empleados bancarios que antes se encontraban en los reglamentos interiores de las ins-- tituciones, lo cual es contrario al régimen estableci-- do en la Ley Burocrática, cuyos beneficios en las ex-- presadas materias se establecen en la Ley del Institu-- to de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajado

res del Estado y de su Instituto de Vivienda.

El capítulo cuarto, denominado de la --
"Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos del --
Nombramiento" reproduce casi literalmente los textos
de la Ley Federal del Trabajo relativos a las causas
de suspensión, rescisión y terminación de las relacio
nes de trabajo.

El artículo 19 de la Ley en comentario,
(artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo) agrega --
que en caso de enfermedad contagiosa del trabajador y
por incapacidad temporal ocasionada por un accidente
o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo,
la suspensión temporal sólo operará para la obliga--
ción de prestar el servicio. El texto agregado es --
congruente con los beneficios que el Reglamento del -
Trabajo Bancario y los reglamentos interiores de las
instituciones concedían a los empleados bancarios en
caso de que sufrieran alguna enfermedad por un riesgo
que no fuera de trabajo.

Al respecto, deben aplicarse en forma -
supletoria las disposiciones de la Ley Federal del --
Trabajo relativas al momento en que surte efectos la

suspensión la fecha en que los trabajadores deben regresar a su empleo.

El artículo 20 señala las causas por -- las que cesan los efectos de los nombramientos, coincidiendo casi con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El propio artículo 20 - adiciona una fracción (XIV) relativa a cuando los empleados incurrir en ofensas o injurias en contra de - los usuarios del servicio de las instituciones o se - conducen reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos.

Por otra parte, del análisis comparativo del referido artículo 20 y el 47 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden dos interrogantes: 1.- ¿Será aplicable a los trabajadores bancarios el aviso de despido a que se refieren los párrafos finales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (70). en el en

(70) Art. 47, párrafos finales de la Ley Federal del Trabajo. "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón - dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

tendido de que ésta se aplica supletoriamente en lo no previsto? 2.- ¿El artículo 20 establece un régimen diferente respecto del aviso para notificar al trabajador la fecha y la causa o causas del cese?

Al respecto, estimamos por una parte, que en el caso de negativa del trabajador a recibir el aviso de cese, las instituciones deberán de dar el aviso al trabajador por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos del mencionado párrafo final del artículo 47 de la expresada Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria de conformidad con el párrafo segundo del artículo 5o. de la Ley que comentamos.

Por otra parte, el hecho que el legislador no haya reproducido el párrafo final del artículo 47 de la multicitada Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 que nos ocupa, no implica el establecimiento de un nuevo régimen en que no se contempla el dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y las causas del cese de los efectos del nombramiento, en razón de la supletoriedad de la Ley expresada en los términos antes señalados.

No obstante lo anterior, cabe destacar que "una de las más graves violaciones a los derechos de los trabajadores bancarios se comete a manos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues éste ha considerado a través de innumerables resoluciones, ratificadas por los Tribunales Colegiados, que en virtud de existir en la Ley Laboral Bancaria un artículo específico sobre las causas de cese -artículo 20- no procede aplicar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, su último párrafo relativo al aviso que debe darse al trabajador, no constituye una obligación que deban cumplir las instituciones en la relación laboral bancaria". (71)

Por otro lado, el artículo 21 señala las causas por las cuales un trabajador se puede separar de su empleo sin responsabilidad, reconociendo de esta manera a los empleados bancarios el ejercicio del derecho de separación del empleo por causas imputables al patrón. En este sentido se debe de aplicar supletoriamente lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en cuanto al tiempo en que debe ejercerse esta acción (30 días) y al monto de la correspondiente

(71) Soriano Rosas, Juan Carlos, op. cit., p. 271

indemnización (si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado: veinte días de salario por cada año de servicios prestados, tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha de la separación y hasta que se pague la indemnización).

El artículo 22 establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo, adecuando el régimen de la Ley Federal del Trabajo al de las instituciones de crédito con sus empleados. En este sentido la fracción I no habla de la terminación de la relación por mutuo consentimiento, sino de la renuncia presentada por el trabajador; por su parte, la fracción III, de acuerdo a resoluciones del Máximo Tribunal de la Nación, contempla el caso de que los empleados adquieran la calidad de pensionados por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total. Asimismo, el artículo 22 no hace referencia a la fuerza mayor, caso fortuito no imputable al patrón, incosteabilidad de la explotación agotamiento de la materia, etc., que señala el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

El ejercicio de las acciones del trabajador, si el patrón no comprueba la causa de termina-

ción, serán las que establece la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en este caso.

El capítulo Quinto denominado "De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios", prevé que los sindicatos de las instituciones de crédito puedan constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, única central reconocida para los efectos de la propia Ley. (artículo 23).

Cabe destacar que aún cuando dicho texto es omiso en cuanto a la estructura y en general al régimen de dicha Federación ésta ya se ha integrado y funciona de acuerdo a los estatutos que la rigen, - mismos que fueron aprobados por los sindicatos bancarios que concurrieron a su constitución.

El capítulo Sexto denominado "De la Supervisión de las Instituciones" establece que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, supervisará en todo tiempo que las instituciones cumplan con las obligaciones que les impone la Ley y las demás disposiciones aplicables, y proveerá lo necesario para su debida y cabal aplicación, (artículo 24)

A este respecto, la Ley en comentario no señala las facultades que los anteriores Reglamentos del Trabajo Bancario otorgaban a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en materia de procedimiento administrativo de conciliación, pues en materia laboral su competencia prácticamente desapareció transfiriéndose, íntegramente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

No obstante lo anterior, y en virtud de que dicha Comisión solucionaba un gran número de conflictos en su instancia conciliatoria, la Federación de sindicatos bancarios, pese a la inconstitucionalidad del procedimiento administrativo de conciliación, ha realizado gestiones para que en un futuro se vuelvan a otorgar a la propia Comisión algunas de las facultades que en materia de conciliación de conflictos laborales le correspondían.

Por lo que se refiere a los artículos Transitorios, el 1o. y 2o. señalan respectivamente la entrada en vigor de la Ley el 1o. de enero de 1984 y la derogación de todas las disposiciones que se opongan a dicha ley.

Por su parte, el artículo tercero transitoria señala que los reglamentos interiores de trabajo de las instituciones seguirán aplicándose hasta en tanto se expidan las respectivas condiciones generales de trabajo, lo cual debía de suceder dentro de los tres meses siguientes al 1o. de enero de 1984.

El artículo cuarto transitorio dispone que las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones que hayan sido celebradas antes de la vigencia de la Ley, se formalizarán con la expedición de los nombramientos correspondientes, lo cual debió de acontecer en un plazo no mayor de seis meses a partir del 1o. de enero de 1984, día de entrada en vigor de la misma.

Finalmente se establece en el mismo artículo cuarto transitorio que la falta de expedición de los nombramientos, no impediría la continuación de las relaciones de trabajo establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, pues de conformidad con los criterios sustentados sobre el particular por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no existe ninguna diferencia de fondo entre las relaciones de trabajo que se documentan con la expedición de nombramientos o con la suscripción de contratos, en virtud de que no se vulnera ningún derecho a estos trabajadores, por la expedición de dichos nombramientos.

CAPITULO IV

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
EN EL REGIMEN BANCARIOA) LA RELACION DE TRABAJO BANCARIA

La teoría de la relación de trabajo en el derecho laboral mexicano, encuentra su principal exponente en el maestro Mario de la Cueva, quien, influenciado por las brillantes ideas de notables juristas como George Schelle y Erich Molitor⁽⁷²⁾, llegó a concluir al respecto, "que la relación de trabajo es

(72) "... declaramos con alegría y con reconocimiento, que entre otras varias, fueron dos las ideas que nos sirvieron para forjar la estructura de la concepción de 1938, la que a su vez está en la base de la Ley de 1970: una es la de aquel maravilloso jurista que fue Georges Schelle, y la otra la del insigne maestro Erich Molitor, uno de los representantes del derecho del trabajo socialdemócrata salido de la Constitución alemana de Weimar de 1919. El pensamiento de Georges Schelle: ...(autor que en contraposición al concepto contractual de la relación de trabajo, establece que esta)... dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales de las leyes y los contratos colectivos... el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condicional, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo,... El pensamiento de Erich Molitor: ...(para este autor la relación laboral es la prestación efectiva de un trabajo, en donde) ... la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral". Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., Edit. Porrúa, México, 1984, pp. 183 y 184.

una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias. De ésta que es más que una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias: a) el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) la prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo; d) la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe

con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo" (73).

De lo anterior, estamos de acuerdo con el maestro en el sentido de que su análisis justifica la relación de trabajo independientemente del acuerdo de voluntades, pues es la sola prestación del servicio personal y subordinado la que hace existir una relación de trabajo, a la que se le aplicará un estatuto laboral que regulará sus consecuencias jurídicas; sin embargo, es conveniente analizar la redacción del artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra establece:

"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 aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

(73) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1984, Tomo I, pp. 187 y 188.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Del artículo en cuestión, parece desprenderse que el legislador pretendió incluir dos conceptos, pues define por una parte, la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario - independientemente del acto que le dé origen; y por otra, incluye la definición del contrato de trabajo, - al establecer que es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal - subordinado, mediante el pago de un salario. En consecuencia, entendemos que la inclusión en el citado artículo 20 de los dos elementos (el objetivo, derivado de la prestación del servicio y el intersubjetivo que implica una relación contractual)... definen una complementación y no una separación doctrinaria, en virtud de que, si bien es cierto, la relación de trabajo nace con la sola iniciación de la prestación del trabajo, también lo es que siempre existe la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo, acto que, por otra parte, como lo señala Mario de la Cueva, "es frecuente en la vida del derecho mexicano -trabajadores de confianza,

domésticos y de la pequeña industria- y aun necesario, tal es el caso de un contrato para una prestación de trabajo futura, dos o tres meses de la fecha de la celebración o para cumplirse en un lugar distante del que se suscribió" (74).

Por una parte, el legislador sostiene una posición ecléctica, pues, incluye un tercer párrafo: "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

En este sentido, es indudable, a nuestro parecer, que la redacción del artículo 20 fortalece el principio de justicia social, en virtud de su alcance proteccionista a los trabajadores en cuanto a la existencia de la relación de trabajo, ya que, independientemente de la celebración o no de un contrato, del que no se descarta su existencia, la sola prestación del trabajo subordinado constituye una relación de trabajo a la que se le aplicará un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador o del patrón.

(74) Cueva, Mario de la. op. cit., p. 193.

Lo antes expuesto nos da la pauta para señalar las características de toda relación de trabajo, al respecto y de acuerdo con Briceño Ruiz (75) se señalan las siguientes:

1) Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios. El patrón recibe los servicios o los beneficios que se deriven de ellos.

2) La relación tiene por objeto, la seguridad que se debe al trabajador. Esta seguridad no solo atiende al aspecto interno de la relación, sino a los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador y de su familia.

3) La relación de trabajo es singular, lo que implica que se da entre un patrón y un trabajador, sujetos individualmente determinados.

4) El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo. Podría figurar, en algunos supuestos, un elemento de validez.

(75) Briceño, Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, -- Edit. Harla, México, 1985, p. 116.

5) La relación de trabajo tiene un carácter institucional; los aspectos, condiciones y su puestos concurrentes no dependen de los sujetos, son de aplicación forzosa. En el momento en que se establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente y rigen su relación.

De igual forma, cabe destacar que toda relación de trabajo consta de elementos esenciales, en virtud de los cuales, la ausencia de uno hace que la relación no exista.

En este sentido, se han definido los siguientes elementos:

1) La prestación del servicio. Es el presupuesto de la relación de trabajo, que implica la realización de actos materiales por el trabajador para la realización de un beneficio; lo que da motivo a la aplicación inmediata de la Ley Laboral.

2) La existencia de los sujetos; patrón y trabajador. El primero es el beneficiario de los actos materiales derivados de la prestación del servicio,

y el segundo es el ejecutor o realizador de dichos actos para la realización de un beneficio determinado.

3) La individualización. Es un elemento de existencia que afecta la naturaleza de la relación, de tal forma que ésta existe entre un patrón, particularmente determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio.

Asimismo, se han definido dos elementos más, cuya formación deriva de la existencia de los anteriores:

1) La subordinación: que sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios y que se define como una "relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empre

sa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo" (76).

2) El salario. "Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa" (77).

Sin embargo, "si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo" (78).

(76) Cueva, Mario de la, op. cit., p. 203.

(77) Idem p. 297.

(78) idem p. 204.

Una vez analizado el marco doctrinal de la relación de trabajo, corresponde ahora realizar la aplicación de los conceptos señalados en el ámbito de la relación laboral bancaria, la cual, se encuentra definida en el párrafo primero del artículo 2o. de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (79), en los términos siguientes:

"Para los efectos de esta ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñaran sus labores en virtud de nombramiento".

De conformidad con el precepto anterior, la relación laboral bancaria al igual que cualquier relación de trabajo presupone la existencia de dos elementos esenciales para su constitución: el primero que se refiere a los sujetos que la integran, la institución como patrón y los trabajadores que se encuentran a su servicio; sin embargo, es oportuno destacar que el citado precepto no hace referencia expresa al -

(79) A partir de este momento, al referirnos a esta legislación, la denominaremos Ley Laboral Bancaria en razón de ser éste el nombre que se utiliza en la práctica.

segundo elemento constitutivo, la prestación del servicio personal y subordinado; pues sólo señala, que los trabajadores desempeñarán sus labores en virtud de un nombramiento, razón por la cual, criticamos la técnica legislativa con la que se hizo en el entendido de que, si se quería dar una definición de lo que se entiende por relación de trabajo bancaria, se debería de haber hecho referencia al segundo elemento en cuestión, a fin de contar con una definición más completa, ya que no es admisible el que una ley reglamentaria que regula las relaciones de trabajo con características diversas a las demás, no contemple en su redacción elementos técnicos tan importantes como el que hemos anotado.

De igual forma, no hace referencia expresa a la remuneración que debe recibir el trabajador por la prestación de sus servicios, hecho que no reúne la misma importancia que la situación anterior, pues ésta no es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, sino una consecuencia de ella.

No obstante lo anterior y gracias al párrafo segundo del artículo 5o. de la Ley Laboral Bancaria, que establece entre otras, la aplicación suple

toria, en lo no previsto por ésta, de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entendemos que la fundamentación legal de la relación laboral bancaria se encuentra en el artículo 20 de la citada Ley Federal del Trabajo, con excepción del elemento personal del patrón que en este caso se encuentra representado por las instituciones, las cuales presentan características peculiares, mismas a las que nos referiremos con posterioridad.

En mérito de lo expuesto, trataremos de describir más que definir, siguiendo al maestro Mario de la Cueva, que la relación laboral bancaria es la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y una institución (80) en razón de la prestación de un trabajo personal y subordinado del primero para con la segunda, mediante el pago de un salario, que origina la aplicación de un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos

(80) De conformidad con el artículo 1o. de la Ley Laboral Bancaria, las instituciones a que hace referencia el artículo 2o. de la misma son: instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

Mexicanos, sus normas complementarias y supletorias, - la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad; así como de aquellos que se derivan del régimen de la seguridad social y de los que, - con motivo de la relación de trabajo sean adquiridos - por el trabajador en su beneficio.

Los sujetos de la relación de trabajo bancaria

Los sujetos genéricos de toda relación de trabajo son el trabajador y el patrón. El análisis de estos elementos personales tratándose de la relación laboral bancaria, implica ciertos matices en su estudio, razón por la cual estimamos conveniente iniciar con la figura del patrón en los términos de la Ley laboral bancaria, para continuar con la del trabajador bancario y en específico con la relativa al trabajador de confianza tema central del presente estudio.

1.- La institución

La Ley laboral bancaria al referirse al patrón en la relación de trabajo utiliza el término institución, mismo que se encuentra definido en los artículos 1o. y 2o. de esta ley, respectivamente:

"ARTICULO 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes: instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

ARTICULO 2o.- Para los efectos de esta ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento".

De los artículos citados, parece desprenderse una importante distinción en relación con lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 al precisar el concepto de patrón en los términos siguientes: "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...".

Al respecto, se ha señalado el hecho de - "que el patrón pueda ser una persona física o moral, resulta que, tratándose de una persona moral, sea ésta una sociedad civil o mercantil, (es indistinto) ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación"⁽⁸¹⁾; sin embargo, para la relación laboral bancaria, de conformidad con la ley que la regula, el patrón solo puede ser una persona jurídica o moral, y nunca una persona física, agregándose a lo anterior una distinción más, el que estas personas jurídicas sólo pueden ser aquellas que pres

(81) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, México, 1985, p. 98.

ten el servicio público de banca y crédito, el Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional.

Por lo anterior, a efecto de delimitar los alcances del término patronal de institución en la citada ley laboral bancaria, es necesario realizar por una parte el análisis de dicho término en su concepto general y por otra, el de la naturaleza jurídica de los órganos a que hace referencia dicha ley, en virtud de que cada uno de éstos engloba una serie de funciones y características muy particulares en relación con los demás.

Por lo que se refiere al concepto de institución, éste se encuentra íntimamente relacionado con la idea de persona jurídica o moral. Al respecto, "la noción de persona moral es una de las más mal adaptadas a la noción que se trata de caracterizar; la expresión persona es muy discutible y la expresión moral muy mala" (82), por lo que es preferible utilizar el término persona jurídica, que no permite elementos impropios y de dudosa fundamentación.

(82) Waline. Droit Administratif. Sirey 1959, 8a. Ed., pp. 246 y 247. Citado por: Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo, T. I, Ed. Porrúa, México, 1974, p. 20.

"La persona jurídica es una noción valiosa del derecho por medio de la cual se da unidad jurídica y posibilidad de acción, limitada a un grupo de personas que unen -en formas diversas- sus intereses para realizar determinadas finalidades" (83).

Por su parte, el maestro Eduardo García Maynez (84) define a las personas jurídicas de acuerdo a la tesis de Francisco Ferrara como "asociaciones o instituciones formadas para la consecución de un fin y reconocidas por la ordenación jurídica como sujetos de derecho".

Esta definición revela tres elementos necesarios, a saber:

1.- Una asociación de hombres. En toda persona jurídica colectiva existe una asociación más o menos numerosa de individuos, que tienden a la consecución de un fin.

2.- El segundo elemento esencial a las

(83) Serra Rojas, Andrés, op. cit. pp. 20 y 21.

(84) García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, 33a. edición, México, 1982, p. 290.

personas jurídicas es el fin a cuyo logro se encuentran destinadas. De acuerdo con la índole del fin, pueden las corporaciones ser clasificadas en personas jurídicas de interés privado y de utilidad pública. Los fines de las personas colectivas clasifican también en generales y especiales. Así las personas jurídicas pueden perseguir uno o varios fines, por lo que pueden tener un carácter mixto, que trata de realizar finalidades de diversa índole, como de instrucción y caridad, de beneficencia y de crédito, etc.

De igual forma los fines de las personas jurídicas deben reunir tres requisitos: determinación, posibilidad y licitud, por lo que, "una absoluta vaguedad de fines no sería compatible con el surgir de una institución, que en su fin encuentra su individualidad, quedando en la incertidumbre su campo de acción, y dejando sin freno la potestad de los que la representan y administran. Del mismo modo el fin no debe ser objetivo y permanentemente imposible, por razones naturales jurídicas, porque en tal caso la asociación verría, desde su origen, interdicta su actividad. Por último, debe exigirse la licitud del fin, esto es, el objeto que se proponen las asociaciones no debe ir con

tra la ley, la moral social y el orden público" (85).

3.- Al reunir las asociaciones e insti-
tuciones los dos elementos antes mencionados tienen la
aptitud para convertirse en personas de derecho. Esta
aptitud se constituye gracias a un tercer elemento: -
su reconocimiento por el derecho objetivo. Así, en --
virtud de este reconocimiento, las pluralidades de in-
dividuos consagrados a la consecución de un fin, se --
transforman en un sujeto único, diverso de las perso--
nas físicas que las integran. Del mismo modo, las --
instituciones que en un principio eran tan sólo propie-
dades del fundador, destinadas a una finalidad especí-
fica, conviértense en sujetos ideales que deben reali-
zar permanentemente el fin de que se trate. A lo que
Ferrara complementa al afirmar: "La personalidad úni-
camente puede emanar del orden jurídico. Por tanto, -
es inexacto el pensamiento de los que consideran la ca-
pacidad de las corporaciones o fundaciones como un ---
efecto de la voluntad de los socios o del fundador, -
porque la voluntad humana no tiene el poder de produ-
cir sujetos de derecho". (86)

(85) Ferrara, Francisco. Teoría de las personas jurídicas, ----
p. 372. Citado por García Maynez, Eduardo, op. cit. p. 292.

(86) Idem p. 292.

Finalmente, en relación con la opinión antes mencionada, García Maynez estima que los elementos aludidos "pierden toda su importancia si se declara que no bastan para la existencia de la personalidad jurídica, y que su reconocimiento queda al arbitrio del legislador. Desde este punto de vista habría que admitir, para proceder congruentemente, que la ley puede negar personalidad jurídica a los hombres, y que el "reconocimiento de estos como personas es constitutivo de la personalidad" (87).

Como lo señalamos, y una vez analizado el término institución en su concepción general de persona jurídica, es necesario definir la naturaleza jurídica de los órganos patronales que engloba este concepto, en el entendido de que la ley laboral bancaria exclusivamente señala a los siguientes: instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

Por lo que se refiere a las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito el párrafo quinto del artículo 28 de la Constitución

(87) García Maynez, Eduardo, op. cit. p. 292.

Política de los Estados Unidos Mexicanos establece -- que la prestación del servicio público de banca y crédito será prestado exclusivamente por el Estado a través de instituciones en los términos que establezca la correspondiente ley reglamentaria, la que también determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquéllas en apoyo de las políticas de desarrollo nacional.

Al respecto, la Ley Reglamentaria del - Servicio Público de Banca y Crédito dispone en sus artículos 2, 9 y 82, respectivamente, que el multicitado servicio sólo será prestado por instituciones de crédito constituidas con el carácter de Sociedades Nacionales de Crédito, las cuales son instituciones de derecho público con personalidad jurídica y patrimonios -- propios, cuya actividad esencial consiste en la captación de recursos del público en el mercado nacional y su colocación rentable en el público, mediante la realización habitual por cuenta propia y ajena, de actos causantes de pasivo directo o contingente, quedando el intermediario obligado a cubrir el principal y, en su caso, accesorios financieros de los recursos captados.

Es oportuno destacar que, aun cuando la citada ley bancaria no hace referencia expresa a la naturaleza jurídico administrativa de las mencionadas - instituciones; de conformidad con el artículo segundo del Decreto de 6 de septiembre de 1982 (88), se establece que se propondrá la transformación de éstas, de su régimen anterior al de un Organismo Público Descentralizado. Cabe señalar que antes de la expedición del - citado decreto, la doctrina había considerado que las instituciones nacionales de crédito, "son organismos - de servicio público descentralizado, en razón de que - constan de los siguientes elementos: personalidad jurídica; patrimonio propio; régimen jurídico adecuado; realizan servicios técnicos; mantienen un régimen desligado de la acción del Estado, y por último, el Estado sólo se reserva determinadas facultades para el --- ejercicio del poder de vigilancia y control de di--- chos organismos". (89)

(88) "Decreto mediante el cual se dispone que las Instituciones de Crédito que se enumeran operen con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1982.

(89) Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo, Tomo I, - Edit. Porrúa, 10a. Edición, México, 1981, p. 690.

De lo anterior, cabe mencionar que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (90) establece en el párrafo cuarto de su artículo 10. que componen la administración pública paraestatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones nacionales auxiliares de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos.

A su vez el artículo 45 de dicha Ley dispone que son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonios propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten.

En este sentido y en relación al Decreto antes mencionado, las sociedades nacionales de crédito formarían parte de la administración pública paraestatal como organismos descentralizados, hasta que se expidiera la ley o decreto que así las constituyera, en tanto, cumplen con lo dispuesto en el artículo 14 de la

(90) Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976.

Ley Federal de las Entidades Paraestatales⁽⁹¹⁾ el cual señala el objeto de los organismos descentralizados, mismo que realizan a través de una actividad correspondiente a las áreas estratégicas o prioritarias, prestando un servicio público: el de banca y crédito.

Por otra parte, el artículo 46 de la mencionada Ley Orgánica, establece que entre otras, son empresas de participación estatal mayoritaria, las sociedades nacionales de crédito constituidas en los términos de su legislación específica.

Por lo anterior, es de considerarse que si bien es cierto, las sociedades nacionales de crédito podrían constituirse como organismos descentralizados, cumpliendo con el supuesto señalado en el artículo 45, antes anotado, también lo es que no se ha realizado dicho supuesto, por lo cual debe considerárseles como empresas de participación estatal mayoritaria; además de que la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito (publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de enero de 1985) dispone en su artículo 11, que el capital de dichas instituciones se compondrá por una aportación mayoritaria del Gobierno Federal en un 66%, lo que ratifica la naturaleza administrativa que hemos señalado.

(91) "ARTICULO 14.- Son organismos descentralizados las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y cuyo objeto sea:

- I.- La realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias,
- II.- La prestación de un servicio público o social; o
- III.- La obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social.

Respecto del Banco de México, el artículo 28 constitucional establece que es el Banco Único de Emisión de Billeto, el cual conforme al artículo 10. de su Ley Orgánica, es un Organismo Público Descendralizado del Gobierno Federal con personalidad jurídica y patrimonio propio, entre cuyas finalidades se encuentra: la emisión de moneda, la puesta en circulación de los signos monetarios y la procuración de condiciones crediticias y cambiarias favorables a la estabilidad del poder adquisitivo del dinero, al desarrollo del sistema financiero y, en general, al sano crecimiento de la economía nacional.

Por otra parte, el artículo 2o. de la citada Ley Orgánica del Banco de México, enumera las funciones que realiza, a saber: la de regulación de la emisión y circulación de la moneda; la de regulación crediticia y cambiaria; la de operar con las instituciones de crédito como banco de reserva y acreditante de última instancia; la de regular el servicio de cámara de compensación; la de prestar los servicios de tesorería al Gobierno Federal y actuar como agente financiero del mismo en operaciones de crédito interno y externo; la de prestar los servicios de asesor del

Gobierno Federal en materia económica y particularmente, financiera, así como, la de participar en el Fondo Monetario Internacional y en otros organismos de cooperación financiera internacional o que agrupen a bancos centrales.

Las funciones señaladas constituyen las actividades propias del Banco Central, las cuales y a diferencia de las que realizan las instituciones de crédito, pueden determinarse como servicios públicos de banca central, mismos que de conformidad con el párrafo segundo del artículo 1o. de la propia Ley Orgánica, deben prestarse acordes con los objetivos y prioridades de la planeación nacional del desarrollo y de acuerdo a las directrices de política monetaria y crediticia que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Finalmente, tratándose del Patronato del Ahorro Nacional, los artículos 1o., 2o. y 3o. de su Ley Orgánica establecen, respectivamente que es un organismo descentralizado del Gobierno Federal con personalidad jurídica y patrimonios propios, formando parte del sistema financiero y cuya finalidad y objeto es la de fomentar el ahorro nacional, mediante instru-

mentos de captación en beneficio del desarrollo económico del país.

Las funciones que desarrolla el Patronato pueden encuadrarse dentro de los servicios de banca y crédito a que hace referencia genéricamente la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo anterior, de acuerdo al análisis de cada una de las instituciones podemos concluir que por lo que corresponde a su naturaleza y organización administrativa, tenemos por una parte, que las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito son empresas de participación estatal mayoritaria; y por otra, tratándose del Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional, son organismos públicos descentralizados que actúan como personas jurídicas colectivas de derecho público; en este sentido, conviene -- destacar que al igual que cualquier otro organismo público descentralizado del Gobierno Federal, reúnen las siguientes características: "1.- Son creados, invariablemente por un acto legislativo, sea ley del Congreso de la Unión o bien, Decreto del Ejecutivo; 2.- Tienen régimen jurídico propio; 3.- Tienen personalidad jurídica propia que les otorga ese acto legislativo; ----

4.- Denominación; 5.- La sede de las oficinas y dependencias y ámbito territorial; 6.- Tienen órganos de dirección, administración y representación; 7.- Cuentan con una estructura administrativa interna; 8.- Cuentan con patrimonio propio; 9.- Objeto; 10.- Finalidad; y, 11.- Régimen fiscal".(92)

Por otra parte, por lo que se refiere a los servicios que realizan, se distinguen los siguientes:

- 1.- Servicios públicos de banca y crédito; y,
- 2.- Servicios públicos de banca central.

En razón de lo hasta aquí expuesto, creemos tener los elementos necesarios para atrevernos a decir que la institución en la Ley Laboral Bancaria, es el término por virtud del cual se delimita la figura del patrón, que se refleja a través de personas jurídicas colectivas de derecho público, las cuales utilizan los servicios de varios trabajadores para la realización de diversos fines bancarios de interés general, mediante el pago de un salario.

Lo anterior que no es más que una des

(92) Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Edit. Porrúa, 6a. Ed., México, 1984, p. 210.

cripción de la institución como elemento personal de la relación laboral bancaria, nos permite hacer mención de sus características principales:

1.- Es una persona jurídica de derecho público, con personalidad y patrimonio propios.

2.- De conformidad con la ley que la regula, poseen el carácter, en su caso, de empresas de participación estatal mayoritaria y de organismos públicos descentralizados del Gobierno Federal.

3.- Tienen por objeto la realización de diversos fines bancarios de interés general, los cules realiza a través de la prestación de los servicios públicos de banca y crédito y de banca central.

4.- Para la realización de sus fines utiliza los servicios de varios trabajadores mediante el pago de un salario.

Una vez definido el elemento patronal de la institución, a continuación nos avocaremos al estudio del trabajador bancario y su clasificación.

2.- El trabajador bancario.

En nuestro derecho carece de interés la utilización de un término específico para referirse a todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, en virtud de que "la Declaración de derechos sociales, reposa entre otros varios, en el principio de igualdad de los prestadores de servicios" (93) en este sentido no existe, ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre "empleado y obrero ya que todos son, simplemente trabajadores". (94)

Sin perjuicio de lo anterior, creemos muy importante hacer referencia a este problema, en razón de que no obstante lo que precisa nuestra Carta Magna, suponemos sin conceder que los anteriores Reglamentos del Trabajo Bancario (95) utilizaron el concepto "empleado" con una clara intención, la de distinguir a este tipo de trabajadores con los trabajadores en general, es decir, con los obreros.

(93) Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, T. I., 1984, p. 154.

(94) Buen, Nestor de. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1974, 1er. Edición, p. 442.

(95) Ver capítulo III "El Trabajo Bancario).

En este sentido, el término "empleado" supone la aplicación de un trabajo intelectual y el del "obrero" un trabajo manual, (96) además de que a -- los empleados bancarios, en razón de las prestaciones económicas que recibía, siempre se les ubicó como una clase distinta a la de los demás trabajadores.

La abrogación del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953, por la actual Ley Laboral Bancaria, salva el error cometido al utilizar el término general de trabajador por el de empleado.

Por lo anterior, el término "trabajador bancario" es aplicado de manera novedosa en la citada Ley Laboral Bancaria; sin embargo, al igual como sucede en la figura patronal de la Institución, esta no da una definición de trabajador bancario, por lo que de conformidad con el artículo 50. de dicha ley, es suple

(96) Este criterio en opinión de Barassi "...no es exacto de modo absoluto. No existe una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente manual..."; sin embargo, continúa diciendo "...el Empleado realiza funciones predominantemente intelectuales aunque sean de modesta importancia, como en las tareas subalternas, que serían propias del empleador en la organización y desenvolvimiento de la actividad de la empresa, en los campos técnicos o administrativos" Barassi, Ludovico. Tratado de Derecho Obrero, Tomo I, p. 526, Buenos Aires, 1953.

torio el concepto que al efecto señala el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo, "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

El concepto anterior aplicado en la especie al régimen laboral bancario, podría entenderse - que es "trabajador bancario la persona física que pregta un servicio personal subordinado, a otra que necesariamente debe tener el carácter de institución que - - preste los servicios públicos de banca y crédito y de banca central".

Una vez definido el concepto de trabajador bancario, el artículo 3o. de la propia ley laboral bancaria establece que estos se clasifican en trabajadores de confianza y de base.

Los trabajadores de base pueden definirse como aquellos que sostienen con las instituciones - una relación de trabajo por tiempo indeterminado, en - virtud de que la propia Ley no prevé forma alguna de - duración de la relación de trabajo. En este sentido - "y de acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de pre...

sumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado". (97)

Al respecto, es oportuno mencionar que de conformidad con el artículo 4o. de la ley laboral bancaria, los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo, después de cumplir doce meses de servicios, y en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada podrán optar por la reinstalación en su trabajo o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados.

Por otra parte, y en caso de ser ascendidos a un puesto de confianza, no podrán ser cesados por pérdida de la confianza. En este supuesto deben volver al puesto de base del cual fueron ascendidos, en razón de la aplicación supletoria del artículo 186 de la Ley Federal de Trabajo aplicable en este sentido.

Agregaremos como punto final de referencia, que los trabajadores de base ejercen plenamente sus derechos colectivos que les otorga la ley.

(97) Briceño Ruiz, Alberto. op. cit., p. 172.

Por lo que se refiere a los trabajado--
res de confianza, su análisis lo desarrollaremos en --
los incisos siguientes.

B) EL TRABAJADOR DE CONFIANZA BANCARIO

La figura del trabajador de confianza bancario se encuentra prevista en los artículos 3o., segundo párrafo de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 40, segundo párrafo de la Ley Orgánica del Banco de México.

El párrafo segundo del artículo 3o. de la Ley Laboral Bancaria señala en primer lugar una relación casuista de los trabajadores que se deben considerar de confianza, a saber:

"Son trabajadores de confianza los Directores Generales y los Subdirectores Generales; los Directores y Subdirectores adjuntos; los Directores y Subdirectores de División o de Área; los Gerentes, Subgerentes y Jefes de División o de Área; los Subgerentes Generales; los Gerentes, las secretarías de los Gerentes y de sus superiores; los Contadores Generales; los Cajeros y Subcajeros Generales; los Representantes Legales y Apoderados Generales".

La anterior relación de puestos, que se asemeja al esquema original del artículo 5o. de la Ley Laboral Burocrática, se agrega en segundo lugar, que también serán trabajadores de confianza aquellos que:

"... conforme al catálogo general de puestos de las instituciones administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones, o bien desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría, cuando estas tengan carácter general".

Finalmente, el precepto en cuestión señala que además de los anteriores, son trabajadores de confianza los que señale la Ley Orgánica del Banco de México.

Al respecto, el párrafo segundo del artículo 40 de la mencionada Ley Orgánica, se limita a formular una enunciación de los puestos de confianza en los siguientes términos:

"Son trabajadores de confianza del Banco de México:

I.- El Director General, los Directores Generales Adjuntos, los directores, los subdirectores, los gerentes, los subgerentes, los funcionarios de rango equivalente al de los anteriores y los empleados administrativos y de servicios adscritos de manera personal y directa a la Junta de Gobierno, a la Comisión de Crédito y Cambios y a la Dirección General; los asesores y el personal secretarial de los funcionarios antes mencionados, los jefes de división y de oficina; el personal de seguridad; los pilotos, copilotos e ingenieros de vuelo; el personal técnico adscrito a las áreas de cambios, metales, inversiones, valores e informática; los operadores y contraseñadores de télex; así como el personal técnico que maneje información

confidencial; y
II.- Los señalados en la citada Ley Reglamentaria, que no estén comprendidos en la fracción anterior.

Una vez que hemos precisado el ámbito de clasificación de los trabajadores de confianza bancarios, estimamos de suma importancia conceptualizar los criterios que se señalan en la segunda parte del párrafo segundo del artículo 3o. de la ley antes mencionada. Cabría preguntarse el porqué del análisis de dichos criterios, la respuesta a la interrogante radica en que para formular el respectivo catálogo general de puestos debe tenerse una idea clara de los mismos, de manera que puedan aplicarse a las actividades o a las funciones que específicamente desempeñen los trabajadores de las instituciones, para estar en posibilidad de determinar su carácter de base o de confianza.

Para el análisis de los criterios mencionados, distinguiremos el concerniente "al manejo de información confidencial básica de carácter general de las operaciones", de los referentes a las funciones enunciadas en la parte final del precepto en cuestión.

En relación con el primer aspecto, el citado artículo 3o. establece que son trabajadores de con

fianza "... aquellos que conforme al catálogo general - de puestos de las instituciones administrativas, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones".

De conformidad con lo anterior, para que un trabajador sea considerado de confianza, debe desarrollar alguna de las siguientes acciones: 1) administrar; 2) controlar; 3) registrar, y 4) custodiar.

1) Desde un punto de vista jurídico, se suele entender por administración la acción de gestionar y cuidar de determinados bienes e intereses ajenos. Sin embargo, este concepto ha evolucionado hasta comprender, en general, "la acción técnica subordinada a determinados principios, encaminada a cumplir con un fin o propósito particular o público" (98).

2) Por control se entiende inspección, fiscalización, intervención, dominio, mando, preponderancia. En este sentido, puede considerarse que la expresión central utilizada por el legislador significa inspección, fiscalización o intervención con facultades de mando.

(98) Serra Rojas, Andrés, op. cit., p. 19.

3) La expresión registrar utilizada en el artículo 3o. significa anotar, asentar, inscribir o incorporar datos, sucesos, documentos o cualesquiera otra información, siempre que quien lleve a cabo estas actividades tenga capacidad de análisis sobre el material registrado.

4) Custodiar es guardar con cuidado alguna cosa o ejercer vigilancia sobre ella.

Las cuatro acciones señaladas, deben recaer sobre "información confidencial básica de carácter general de las operaciones".

En primer lugar precisaremos que, la información debe referirse a las operaciones que legalmente compete desempeñar a la institución de que se trate. A manera de ejemplo, en el Banco de México la información debe referirse a las operaciones que legalmente le competen como banco central y de emisión, dichas operaciones se encuentran señaladas en el artículo 2o. de la Ley Orgánica del propio banco. Además de las anteriores, se deben considerar con tal carácter, las demás operaciones que realice en consecuencia de las señaladas o bien sean conexas a las mismas.

Ahora bien, la información de las operaciones debe reunir las características siguientes:

a) Debe ser confidencial, entendiendo como tal toda la información que provenga de fuentes externas no publicadas o difundidas, o bien aquella información que, habiendo sido procesada internamente, no ha sido divulgada por la institución.

b) La información, además de ser confidencial, ha de ser básica. Esta última palabra, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, es un adjetivo que califica lo "perteneiente a la base o bases sobre que se sustenta una cosa" (99) es decir, lo "fundamental".

c) Asimismo, la información confidencial básica debe tener carácter general, lo que significa que no debe ser una información particular o individual, o sea, referida a operaciones particulares, individuales o determinadas. En este contexto, la generalidad de la información que debe manejar el trabajador de confianza, implica que la misma ha de concernir a toda clase de categoría de operaciones, y no a operaciones par-

(99) Diccionario de la Real Academia Española, Tomo I, Vigésima Edición, Madrid, España, 1984, p. 180.

ticulares o individuales.

Por otro lado, de acuerdo con el mencionado artículo 3o. de la Ley Laboral Bancaria, también son trabajadores de confianza "aquellos que conforme al catálogo general de puestos de las instituciones desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesoría o consultoría, cuando estas tengan carácter general".

Del texto anterior, resulta evidente que para que un trabajador sea clasificado o se le otorgue el carácter de "confianza", debe desarrollar en forma regular y preponderante, alguna de las funciones antes aludidas.

Por lo que se refiere a las funciones -- tradicionales de dirección, inspección, vigilancia y -- fiscalización, su análisis lo remitimos al capítulo II, en donde estudiamos dichas funciones conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente; sin embargo, es oportuno -- hacer notar que la Ley Laboral Bancaria incluye la investigación científica y la asesoría o consultoría, mis mas que a continuación analizamos:

1) La investigación científica se ha definido como el estudio que se realiza acerca de cualquier fenómeno, siguiendo para su elaboración los pasos establecidos por el método científico, que en términos generales son: observación del fenómeno, planteamiento de la hipótesis, comprobación de la misma y análisis de resultados.

Cabe mencionar que de conformidad con el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado son trabajadores de confianza aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, refiriéndose exclusivamente a nivel de jefatura y subjefaturas. Asimismo, conforme a dicho artículo serán trabajadores de confianza, los que desempeñen funciones de investigación científica, siempre que el que efectúe dicho trabajo, tenga facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

2) Por asesoría o consultoría se entiende de aquella función consistente en aconsejar, dictaminar o ilustrar a la persona que solicita su opinión o consejo sobre algún caso en particular. Por tanto, el asesor o consultor será aquella persona a la que compete -

por razones de su trabajo, aconsejar, ilustrar o presentar su dictamen a otra persona.

Estas funciones son consideradas de confianza en el artículo 50 de la Ley Laboral Burocrática, cuando se proporcionan a los siguientes funcionarios: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General o sus equivalentes en las entidades paraestatales. Conviene hacer notar que los trabajadores que desempeñen tales funciones, deben estar adscritos directamente a dichos funcionarios.

Por otra parte, el desempeño de todas las funciones que hemos comentado deben tener el carácter de general; el significado de dicho término lo hemos estudiado en el capítulo II, en el que lo definimos como aquella función que se realiza en forma normal, común y que es esencial a la vida misma de la institución, a sus intereses y fines genéricos al través de cualesquiera de sus agencias, sucursales, establecimientos, etc.

Finalmente, el citado artículo 3o. agrega en su tercer párrafo, que el sindicato participará conjuntamente con la institución para la formulación,

aplicación y actualización del catálogo general de puestos y señala un facultamiento discreto al propio sindicato para participar en la determinación de los puestos de confianza de las instituciones.

Como lo señalamos, el objeto de realizar un análisis al párrafo segundo del artículo 3o. radica exclusivamente en que las instituciones en la formulación del catálogo general de puestos, tengan una idea clara de los mismos, en virtud de que al definir las funciones a que nos hemos referido, podrán estar en posibilidad de determinar en sus trabajadores su carácter de base o de confianza.

La trascendencia de lo expresado en el párrafo precedente, no radica en la definición de los puestos, sino en sus consecuencias, pues como lo señalaremos la amplitud del concepto de trabajador de confianza contenida en el referido artículo 3o., da por resultado que estos trabajadores sean los que componen la -- gran mayoría en las instituciones, privándoles por su -- propia naturaleza de una serie de derechos que en su -- oportunidad analizaremos.

Conviene destacar que el legislador de nuestra Ley Laboral Bancaria al referirse a los trabajadores

dores de confianza, utiliza un sistema que resulta ser novedoso, llamémosle ecléctico, en razón de que utiliza por una parte, desde un punto de vista empresarial, como lo hace la Ley Laboral Burocrática, una enunciación generosa de los puestos que se deben considerar de confianza, y por otra, señala una serie de criterios "funcionales" que se agregan a los previstos en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido, la utilización de las diez fórmulas da por resultado, que si en una se pueden dejar fuera situaciones que debieran considerarse, así como también prever las nuevas situaciones que se presentaran, por la aplicación de la otra se suplen las deficiencias de la primera en razón de la funcionalidad de los criterios que pueden ser utilizados en su aceptación más natural y descriptiva.

Con lo anterior, el legislador da al concepto de confianza una gran amplitud cuyas consecuencias no sólo se reflejan en estos trabajadores, pues su aplicación reduce considerablemente el ámbito de los de base y, en alguna medida, su capacidad de respuesta en el ámbito sindical.

Es evidente que la tendencia al momento de elaborar la ley fue la de impedir que los puestos de mayor responsabilidad pudieran corresponder a trabajadores sindicalizados, que en cierta forma representan, no por su capacidad en el trabajo, sino por las actividades que desempeñen, un problema que afectaría las funciones de interés público que realiza el sistema bancario mexicano.

Lo expresado, justificable en cierto sentido desde un punto de vista de los derechos de estabilidad del trabajador, no lo es en tanto que, por una extensa clasificación que tiene por objeto disminuir el ámbito de los trabajadores de base, se hayan perjudicado a una mayoría que tienen el carácter de confianza, - que si bien es cierto, lo son hasta ciertos grados con todas las limitantes que define la Ley, también lo es - que nunca deben representar la generalidad que corresponde a los de base, pues serlo implica que sean privados de uno de los principios rectores del derecho del trabajo, la estabilidad en el empleo, que no la tienen por su propia naturaleza, más nunca por disposición de la ley.

Finalmente, creemos conveniente señalar que nuestra Ley Laboral Bancaria debería ser reformada en su actual artículo 30., que permite la inclusión de trabajadores que no son propiamente de confianza, en razón de que por la denominación del puesto o lo extenso de los criterios para su clasificación, lleguen a serlo. En este sentido sería más apropiado aplicar una fórmula de interpretación restrictiva que englobe la naturaleza de las funciones de confianza; lo que permitiría que este trabajador sea como en su origen, la excepción a la regla general, a diferencia de lo que sucede en este momento, contrariamente a los principios elementales del derecho del trabajo, que se constituye como el trabajador que delimita el género siendo el de base la especie.

C) CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES ECONOMICAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA BANCARIOS.

Se entiende por condiciones de trabajo, "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo". (100)

En este sentido, las normas que van a determinar los derechos, beneficios y prestaciones de los trabajadores bancarios de confianza se encuentran previstas en el documento denominado condiciones generales de trabajo, el cual les es aplicable de pleno derecho, pues el artículo 18 de la Ley Laboral Bancaria precisa de manera general que en dicho documento "...se establecerán los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural de que disfruten los trabajadores (de confianza o de base) al servicio de las instituciones, señalando los requisitos y características de los mismos".

(100) Cueva, Mario de la, op. cit., p. 265.

Por lo anterior, los trabajadores de con fianza al igual que los trabajadores de base, gozan de los mismos beneficios y prestaciones que en las propias condiciones generales de trabajo se detallan.

A mayor abundamiento, la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente en lo no previsto -- por la Ley Laboral Bancaria, señala en su artículo 182 que las condiciones de trabajo de los trabajadores de con fianza nunca podrán ser inferiores a las que se otorguen a los trabajadores de base; además, deberán ser -- proporcionadas conforme a la naturaleza e importancia -- de los servicios (v.gr.: en lo concerniente a los salarios, al pago por jornadas extraordinarias).

Por otra parte, y de conformidad con el citado artículo 18, en su párrafo segundo, entendemos que el sindicato al emitir su opinión sobre dichas condiciones, tratará de proteger a los trabajadores de con fianza, toda vez que sus agremiados (trabajadores de ba se), en cualquier tiempo pueden pasar a ocupar un puesto de confianza.

Finalmente, y en relación a cada uno de los elementos que componen las condiciones de trabajo,

así como de las prestaciones de carácter económico social y cultural que hemos señalado, remitimos su análisis a las consideraciones que al respecto desarrollamos en el capítulo III denominado "El Trabajo Bancario".

D) LIMITACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CON--
FIANZA BANCARIOS.

Las limitaciones laborales de los trabajadores de confianza bancarios, representan para el presente estudio un punto de suma importancia, pues la aplicación directa de las mismas a estos trabajadores, influyen en cuestiones de carácter cuantitativo, en virtud de que como lo señalamos, el trabajador de confianza deja de ser la excepción de los prestadores de servicios, para convertirse en el régimen bancario como el trabajador que delimita el género, siendo en consecuencia el trabajador de base la especie. Por esta razón, a continuación analizaremos cada una de las limitaciones que se desprenden de la legislación laboral bancaria, así como de sus normas supletorias.

1.- En la estabilidad en el empleo.

En razón de la importancia que representa "el principio a la estabilidad en el empleo" para los trabajadores de confianza, consideramos oportuno hacer un análisis de su definición, su clasificación y características, pues dicho principio es una de las bases rectoras del derecho del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva define la estabilidad en el trabajo como el "principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". (101)

Por su parte, Francisco Ramírez Fonseca (102) está de acuerdo con la definición del Doctor Nestor de Buen que define el principio en comentario en los términos siguientes. "...la estabilidad en el empleo de de entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija. Si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinadas, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando". (103)

(101) Cueva, Mario de la, op. cit., p. 219.

(102) Ramírez Fonseca, Francisco. El despido, Edit. Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1979, p. 17.

(103) Buen Lozano, Nestor de. op. cit., p. 533.

Asimismo, el doctor Hugo Italo Morales, señala que: "la estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato". (104)

A su vez, diversos autores, entre los que se puede citar a Euquerio Guerrero y Alberto Briceño Ruiz, siguiendo el pensamiento del profesor Mario L. Deveali (105) aceptan que la "...estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral, (o sea, en el caso de existir jubilación o pensión por vejez o incapacidad hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas".

Como se desprende de las definiciones anteriores, los autores coinciden en señalar como caracte

(104) Morales, Hugo Italo. La estabilidad en el empleo. Edit. - Trillas, México, 1987, p. 19.

(105) Deveali, Mario. El derecho a la estabilidad en el empleo. Derecho del Trabajo, 1944, p. 5. Citado por Briceño Ruiz, Alberto, op. cit., p. 129.

rísticas propias del principio en comento que mediante la estabilidad se garantiza a los trabajadores su derecho a conservar el empleo, conmitante con esto, se encuentra el hecho de que su aplicación tiene por objeto establecer que sólo se podrá separar al trabajador cuando exista causa justificada para ello. En este sentido, la estabilidad subsiste durante la vida laboral del trabajador, otorgándole una seguridad en su trabajo que implica la oportunidad de percibir un salario en beneficio del propio trabajador y de su familia.

Por lo anterior, podemos concluir que este principio comprende dos modalidades: la primera de ellas estará referida a la permanencia o duración de la relación de trabajo y la segunda a la exigencia de una causa justificada para su disolución; en otras palabras, la estabilidad es un derecho que tiene cada trabajador a permanecer en su trabajo mientras no incumpla con sus obligaciones ni de causa justificada para su separación, lo que da lugar a que con el paso del tiempo se generen una serie de derechos fundamentales, tanto en el derecho del trabajo como en la seguridad social.

Por otra parte, "la estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de

la disolución de las relaciones de trabajo, porque es - ahí donde entra en juego la voluntad del patrón," (106) por ello es necesario distinguir el grado de libertad - de este para poder disolverla.

La estabilidad es absoluta, cuando se -- niega al patrón la facultad de disolver la relación por un acto unilateral de voluntad, en este caso, la disolución únicamente se puede llevar a cabo a través de una causa justificada, la cual deberá probarse ante la autoridad del trabajo correspondiente, en el caso en que el trabajador se llegare a inconformar. Por el contrario, se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón a disolver la relación de trabajo por un acto -- unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

En relación a lo expresado, el notable - laboralista brasileño Mozart Victor Russomano, señala - que la estabilidad se constituye como "un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario". (107) De acuerdo a lo ante--

(106) Cueva, Mario de la. Op. cit. P. 221

(107) Russomano, Mozart Victor. La estabilidad del trabajador en la Empresa. Edit. UNAM, 3a. Ed., México, 1983, p. 13

rior, clasifica a la estabilidad en los siguientes términos:

a) Estabilidad relativa o impropia.

En este supuesto el despido se traduce en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar; y

b) Estabilidad absoluta o propia.

En este segundo caso, el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustificadamente despedido.

A lo anterior, estamos de acuerdo con -- las palabras del maestro, al afirmar que si un sistema de derecho positivo sanciona el despido injusto obliga al empresario en tal caso al pago de una indemnización, es de considerarse que en dicho sistema no se consagra el principio a la estabilidad.

"La estabilidad, pues, es la negación no sólo jurídicamente, sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toda estabi

lidad o es absoluta o no es estabilidad". (108)

En nuestro derecho positivo, la Ley Federal del Trabajo regula la estabilidad absoluta, pues prevé en su artículo. 48 el derecho a la reinstalación, el cual podrá solicitar el trabajador que haya sido injustificadamente despedido, además de que podrá optar si así lo considera conveniente, por una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario.

Por lo que respecta a la última de las acciones señaladas en el párrafo precedente, es conveniente mencionar que en ningún caso la Ley faculta al patrón para que, por su propia voluntad rescinda el contrato de trabajo, mediante indemnización, sino que ésta es un derecho que pertenece al trabajador.

Cabe agregar que nuestro derecho laboral fortalece la estabilidad absoluta, al establecer el principio de duración indefinida de la relación de trabajo, mientras subsistan las causas que le dieron origen. Dicho principio se encuentra previsto en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

(108) Russomano, Mozart, Víctor, op. cit., p. 14.

Una vez analizado el principio a la estabilidad en el empleo, diremos que en relación a los trabajadores de confianza bancarios, su situación de estabilidad se delimita en lo dispuesto por el artículo 4o. de la Ley Laboral Bancaria, que a la letra establece:

"Los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo, después de cumplir doce meses de servicios, y en caso que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios prestados. Los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación en su empleo".

Del precepto anterior, se deduce una exclusión radical y terminante de los trabajadores de confianza con respecto al derecho a la estabilidad en el empleo. En este sentido creemos conveniente señalar que si bien es cierto⁽¹⁰⁹⁾ los trabajadores de confianza son uno de los casos de excepción al principio de estabilidad absoluta que regula nuestra legislación laboral, en razón de la naturaleza de sus funciones, también lo es que, en virtud de no concederles el derecho a la reinstalación, se afecta a una mayoría de trabajadores bancarios, que no son propiamente trabajadores de confianza.

(109) Ver Equerio Guerrero. Op. cit., p. 120 y 121. Casos de excepción al principio de estabilidad absoluta en la legislación mexicana.

fianza pero que por disposición del artículo 3o. de la Ley Laboral Bancaria, resultan ser trabajadores de confianza, como en su oportunidad lo señalamos.

Asimismo, podemos decir que el trabajador de confianza, salvo por el incremento de estos al actualizarse los catálogos generales de puestos de las instituciones, conserva casi la misma situación jurídica que tenía hasta antes de la expedición de la Ley Laboral Bancaria, porque aun cuando contaba con el derecho a ejercitar la acción de reinstalación en su empleo, el patrón (como sucede en el régimen de la Ley Federal del Trabajo) quedaba eximido de reinstalarle mediante el pago de la indemnización señalada en el artículo 50 de la citada Ley Federal del Trabajo (tres meses, veinte días por cada año de servicios prestados y el pago de salarios caídos).

Resulta importante recordar que existe una gran diferencia entre los trabajadores de confianza regulados por la Ley Laboral Bancaria y los demás trabajadores de confianza del Apartado B del artículo 123 constitucional, dado que estos últimos no les asiste ningún derecho, en virtud de la regla contenida en el artículo 8o. de la ley reglamentaria del propio Aparta-

do B, que los excluye expresamente del régimen de la -- ley; sin embargo, como lo señala Nestor de Buen (110), -- "la Constitución, más generosa, les otorga los benefi-- cios de la protección al salario y de la seguridad so-- cial (fracción XIV del artículo 123, Apartado B)", ade-- más de que la Suprema Corte compromete al Tribunal Fede-- ral de Conciliación y Arbitraje a declararse competente cuando se vertilen esas cuestiones, según puede verse en la tesis jurisprudencial que a continuación transcri-- bimos:

Trabajadores al Servicio del Estado de Con-- fianza, Competencia del Tribunal Federal de -- Conciliación y Arbitrajes para conocer de los conflictos derivados de la relación laboral -- de los.

La situación jurídica de las personas que -- prestan sus servicios al Estado Federal, quedó definida, como garantía social, con la inclusión del Apartado "B", del Artículo 123 de la Constitución, que entró en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: B. Entre los poderes de la Unión, -- el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, el susodicho Apartado "B" contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que pres-- ten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal, con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los militares, marinos y miem--

(110) Buen Lozano, Nestor de. Los trabajadores de Barca y Crédito, Edt. Porrúa, México, 1984, p. 22.

bros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes. La reglamentación de las bases anteriores está contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La fracción XIV del Apartado Constitucional en cita estableció que la Ley Reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza, y agregó que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere. Lo anterior significa, por una parte, que las personas que desempeñen cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio Apartado "B", y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al régimen de seguridad social que les es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la carta magna, excepto por lo relativo a derechos de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos se encuentran consignados en la fracción IX del propio precepto en cita, en otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo. Por otra parte, la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la Ley Reglamentaria, con excepción de los con