

875209



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U. N. A. M.
FACULTAD DE DERECHO

172
Eg

EL CESE DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS
SERVIDORES PUBLICOS DE LA BANCA Y
CREDITO ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

Francisco Javier Martínez Villanueva

Director de Tesis
LIC. PEDRO OLEA BRETON

Revisor de Tesis
LIC. CUAUHEMOC SANCHEZ SERRANO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

H. VERACRUZ, VER.

1990



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.

I N D I C E

Págs.

PROLOGO

CAPITULO I.- EL ORIGEN DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

A).- Origen de la Palabra Banco.....	1
B).- Concepto de Banca y Banco.....	2
C).- Antecedentes Históricos Generales.....	4
D).- Antecedentes Históricos en México.....	10
1.- En la Epoca Colonial.....	10
2.- En la Epoca de la Independencia.....	12
3.- En la Epoca de la Revolución.....	14
4.- En la Epoca Moderna.....	15

CAPITULO II.- FUNDAMENTOS LEGALES QUE RIGEN LA RELACION DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE - BANCA Y CREDITO.

A).- Primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizacion Auxilia- res.....	23
B).- Párrafo V, En Relación con la Primera Parte del - Párrafo I del Artículo 28 Constitucional.....	41
C).- La Ley Reglamentaria del Servicio Público de - Banca y Crédito.....	44
C).- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis, del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.....	51

CAPITULO III.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

A).- Como se Designa a los Funcionarios y Empleados de las Instituciones de Banca y Crédito.....	54
1.- De la Designación del Director General y de los Requisitos.....	54
2.- De la Designación y Requisitos de los -- Servidores Públicos o Empleados Bancarios....	55
3.- Requisitos para Acreditar la Personalidad y Facultad de los Servidores Públicos o Empleados Bancarios.....	56
B).- Requisitos para el Ingreso y de los Nombres.....	57
C).- La Relación de Trabajo.....	59
D).- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de las Instituciones de Banca y Crédito.....	63
E).- Organización Colectiva de los Trabajadores.....	69

CAPITULO IV.- TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS.

A).- Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos del Nombramiento.....	75
B).- El Procedimiento Legal ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	84
1.- De las Audiencias.....	93
2.- De la Demanda.....	95
3.- De la Notificación.....	96
4.- De las Pruebas.....	97
5.- Del Desistimiento y de la Caducidad.....	97
6.- De los Laudos.....	99
CONCLUSIONES.....	104
BIBLIOGRAFIA.....	107

P R O L O G O

La finalidad principal de nuestro trabajo, consiste en tratar de darle una solución a la problemática que se les presenta a los empleados que prestan sus servicios a las Instituciones de Banca y Crédito, para dirimir los conflictos que se presenten entre éstos y dichas Instituciones, toda vez, que algunos de los trabajadores tienen que trasladarse desde distancias muy lejanas al Distrito Federal, en donde se encuentra el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De ahí, que se nos ocurre pensar en dos hipótesis como propuesta para encontrar la posible celeridad y economía al procedimiento, y que son:

A).- La descentralización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, hacia los Estados.

B).- La creación de Salas Auxiliares con facultad de Arbitraje en las capitales de los Estados para conocer el proceso y emitir el Laudo que ponga fin al mismo.

C).- O bien, delegar facultades a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que ya se encuentran funcionando en todas las capitales de los Estados para resolver dichos conflictos, y así evitar gastos innecesarios al Gobierno estableciendo nuevas Salas.

Por lo que respecta al inciso A) y B), cabe señalar, que dicha idea se desprende de los artículos 118 y 124 C de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estableciendo el primero, en su párrafo segundo: "En las capitales de las Entidades Federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas". Y el segundo, en su fracción II diciéndonos: "Tramitar todos los conflictos a que se refiere la fracción anterior hasta agotar el procedimiento, sin emitir Laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 10 días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la Sala correspondiente que dictará el Laudo".

Ahora bien, partiendo de las primeras hipótesis, dicha celeridad y economía en el procedimiento se puede obtener, estableciendo las Salas Auxiliares en todas las capitales de los Estados, en lugar de aumentar las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando así se requiera, logrando con dicha descentralización agilidad en el procedimiento y ahorro en la economía de los trabajadores bancarios, evitando que se tengan que trasladar algunos de éstos desde distancias muy lejanas al Distrito Federal, por un lado y por el otro que objeto tendría que se tengan que enviar los expedientes al Presidente del citado Tribunal, para que

éste los turne a la Sala correspondiente para que se emita el Laudo, después de que la Sala Auxiliar haya conocido y tramitado el conflicto hasta agotar el procedimiento, estando igualmente integradas que las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Refiriéndonos al inciso C), debemos decir, que ésta sería otra de las soluciones a la problemática que nos planteamos para resolverla, de ahí, que si se le delegan facultades a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje para dirimir dichas controversias, el Estado se evitaría un gasto innecesario y pérdida de tiempo, lográndose así la finalidad de nuestro derecho de ser pronto y expedito.

También queremos hacer notar, en cuanto a nuestra postura la consideramos NEUTRAL, es decir, que no tratamos de estar en favor de los empleados bancarios, pues casi todas las disposiciones en materia laboral tratan de proteger a la clase trabajadora, toda vez que este derecho fue una conquista, resultado de la Revolución Mexicana, ni tampoco de proteger a las Instituciones Bancarias, aún cuando estas forman parte muy importante dentro de la industria, comercio, agricultura y en forma global de la economía de nuestro País.

En conclusión, lo que se trata de obtener en la realización de esta Tesis, es la posible solución a las controversias que se susciten entre los empleados bancarios e Instituciones de Banco y Crédito, dándole mayor celeridad y economía al procedimiento.

C A P I T U L O I

ORIGEN DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

A).- ORIGEN DE LA PALABRA BANCO.- Tiene varias aceptaciones, como son:

1.- Abacus, que consistían en los muebles que utilizaban los argentarii en la época del Imperio Romano, para realizar sus actividades.

2.- Mensa Mercatorum, In Cua Merces Sus Emptoribus Exponerent, que significa, la mesa en que los mercaderes mostraban sus mercancías a los compradores, esta expresión sufre un cambio sistemático al pasar al Italiano como el Banco en el que se sentaban los comerciantes y cambistas en la plaza pública, o la mesa en que contaban su dinero.

3.- Bank, que significa en el derecho Alemán y en el Anglosajón, un conjunto de cosas, montón o amontonar, con la que se expresaba la acumulación de fondo de capital de dinero o de existencias.

En la actualidad y debido a que las operaciones bancarias han sufrido grandes cambios, el significado de la palabra Banco también, es decir puede verse de varios puntos de vista como son: El Jurídico, el económico, el técnico y el monetario.

B).- CONCEPTO DE BANCA Y BANCO.- Debemos aclarar que en nuestro sistema jurídico no existe un precepto que nos establezca un concepto uniforme que nos sirva como base para lograr entender lo que es Banco y Banca, de ahí, que en algunos preceptos se habla de instituciones, en otros de bancos y en otros de sociedades y empresas.

Después de hacer la aclaración analizaremos el concepto de Banca y Banco de diferentes puntos de vista, como son:

Tomando en cuenta los dos elementos principales de su funcionamiento: Depósito y Circulación, lo podemos definir como el agente que sirve de intermedio entre la oferta y la demanda del crédito y que con el ejercicio del depósito bancario a fin de emplear los capitales recibidos, promueve la circulación bancaria con el propósito de obtener beneficios, constituyéndose de esa manera en deudor hacia la oferta y en acreedor hacia la demanda del crédito.

"El maestro Cotelly, nos dice que frecuentemente se hacen definiciones jurídicas o económicas. La noción de banco debe ser puramente de carácter económico, constituyendo los elementos jurídicos, simples atributos o bases de su existencia, agregando que los bancos son organismos indispensables de cada economía basada en el dinero y los define como entidades organizadas que crean, esterilizan,

administran, distribuyen y anulan el poder adquisitivo circulante". (1)

El maestro Acosta, nos dice "Que no hay una sistemática jurídico técnica que implique un concepto definido, de donde consideremos que Banco es un concepto genérico, que hace referencia a una sociedad mercantil (SNC o SA) que cuenta con concesión a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para llevar a cabo en forma permanente, profesional y masiva cierto tipo de operaciones de crédito permitidas por la Ley, o una combinación de ellas; y Banca es la actividad realizada en esos términos, o abarca el conjunto de bancos o instituciones que un País llevan a cabo la importante función de intermediar en el crédito así se habla de la Banca Mexicana, Francesa, etc." (2)

"El maestro Rodríguez, nos dice, el artículo 2o. tercer párrafo, de la Ley de Instituciones de Crédito establece que serán instituciones de crédito las sociedades a las que haya sido otorgada concesión para realizar operaciones de banca y crédito, lo que pone de relieve que en el ánimo del legislador instituciones de crédito y bancos son conceptos sinónimos,

1).- Cotelly Esteban.- Derecho Bancario. Págs. 157, 161 y 162.

2).- Acosta Romero Miguel.- Derecho Bancario. Pág. 94.

aún cuando se haya prohibido a las financieras el uso del término Banco. El Artículo 5o. de la Ley General de Instituciones de Crédito confirma lo dicho, al disponer que las denominaciones de banco, o banca o cualesquiera otras sinónimas sólo podran ser usadas en la denominación de Instituciones de Crédito". (3)

C).- ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES.- Algunos historiadores sostienen que las Instituciones de Banca y Crédito, tienen su nacimiento en la antigüedad remota, es decir cuando el hombre empieza a producir determinados bienes no sólo para su consumo, sino para cambiarlos por otros, apareciendo así lo que era el Trueque Directo; Por ejemplo: El hombre que producía flechas las cambiaba por pieles; o también como en los pueblos antiguos norafricanos que no sólo comerciaban entre ellos, sino que tenían relaciones con otros pueblos y en tiempos de guerra los enemigos establecían una tregua para realizar la actividad comercial, y como no tenían o establecían una comunicación directa, el trueque lo realizaban por un lado lo que ofrecían las mercancías colocándolas a un lado de la playa y se alejaban para dejar que los presuntos compradores pusieran al lado las mercancías que ofrecían a cambio, y se retiraban también, y si los

(3).- Rodríguez Rodríguez Joaquín.- Derecho Mercantil.- Págs. 149 y 150.

oferentes consideraban que el intercambio era justo, recogían la mercancía retirándose para que los otros pudieran recoger las que debajan a cambio.

De ahí, que por medio de esta actividad comercial empiezan a surgir algunos inventos o descubrimientos importantes como fueron:

1.- El descubrimiento del crédito, como una fuerza creadora de riquezas.

2.- El invento de los títulos de crédito, que incorporan a la cosa (papel) el concepto de riqueza crediticia.

3.- El invento del dinero, y de la personalidad jurídica de las sociedades mercantiles.

Ahora bien, si tomamos en cuenta el derecho mercantil romano nos encontramos que las primeras disposiciones del derecho comercial eran internacionales, no sólo lo realizaban los ciudadanos, sino que también se les permitía a los extranjeros que venían a Roma o estaban establecidos en ella, de ahí, que en el ordenamiento romano existieron tres clases de instituciones comerciales, y que fueron:

a.- Las que no se limitaban a una profesión determinada.

b.- Las instituciones especiales de comercio marítimo.

c.- Las instituciones del derecho bancario romano.

Como podemos ver, ya en la época de los romanos existían

instituciones bancarias en donde el ejercicio de la banca, era desempeñado por los argentarii o cambistas y por los numularii o banqueros fundamentalmente en la calle de Jano en la antigua Roma y recibían depósitos regulares sin percepción de intereses; depósitos irregulares; otorgaban préstamos y créditos; realizaban cobros por cuenta de terceros, mediaban en las cuentas públicas; operaban seguros marítimos e intervenían en el cambio de moneda, considerándose su función como pública y estaba sometida a la vigilancia y control del Estado por medio del prefectur urbi. En esta época fueron creadas dos instituciones bancarias romanas que fueron: La receptum argentariorum, por medio de la cual el banquero se obligaba, frente a un tercero, a pagar la deuda de su cliente. Del liber accepti et depensi, o sea, el invento de la contabilidad mercantil.

Algunos historiadores nos hablan de que, hace aproximadamente dos mil años antes de Cristo, se iniciaron en Babilonia operaciones bancarias sencillas como los préstamos que se hacían en el interior de los templos y que se expresaban en tablillas de barro cocido, en las que se marcaban mediante símbolos las características de esas operaciones.

"El maestro Colling, nos dice que los primeros banqueros fueron los sacerdotes quienes guardaban en los templos numerario y bienes en función de que en ellos existían cierta

seguridad". (4)

"El maestro de Montella, nos dice que en realidad las operaciones de banca aunque incipientes comenzaron en Grecia y en Egipto, durante la dinastía de los Ptolomeos". (5)

"El maestro Cañizares, nos dice que el comercio del dinero fue reglamento desde 1958 antes de Cristo y se conocen las actividades de la Banca Neohabildia que recibían fondos en depósito pagando un interés, guardaban mercancías y objetos de valor cobrando derechos de custodia, realizando pagos por cuenta de sus clientes, y garantizaban compras de los mismos". (6)

El maestro Ahumada, Nos dice "Que los Trapezitas, realizaban préstamos con interés, operaban finanzas, ventas en subastas, inversiones, guarda de objetos y empezaron a practicar el préstamo a la gruesa trabajando con dinero propio y con aquel que les entregaba su clientela que recibían en depósito y luego lo colocaban entre los comerciantes, en esa época la Banca era realizada por los esclavos que posteriormente y dada la riqueza e influencia se transformaron en hombres libres". (7)

- (4).- Colling Alfred.- Historia de la Banca.- Pág. 7.
- (5).- De Montella Gay.- Tratado de Legislación Bancaria Española. Pág. 12.
- (6).- Cañizares Felipe.- Tratado de Derecho Comercial Comparado Pág. 5
- (7).- Cervantes Ahumada Raúl. Título y Operaciones de Crédito. Pág. 213.

Durante la Edad Media, las operaciones bancarias que adquirieron gran desarrollo en el Imperio Romano, fueron decayendo por considerarse que la usura era un pecado, quedando los Israelitas como únicos traficantes de dinero y crédito. En el siglo VII, la iglesia prohíbe el préstamo con interés, por considerarlo contrario a la moral cristiana, y debido a esta medida los Judíos se dedicaron al ejercicio del comercio bancario.

Por otra parte, los negocios de la banca se fueron desarrollando considerablemente y es en la primera época de la Edad Media donde empiezan a formar las dinastías de banqueros, que representaban la banca privada como fueron: Los Fugger en Alemania; Los Medicis en Italia, y Samuel Bernard en Francia, quedando a servicios de Reyes y Papas. También empiezan a formarse varias casas de cambio, como son: En Génova en 1409 se funda el Banco de San Jorge; en Venecia se funda el Banco de Rialto; en 1593 se funda el Banco de San Ambrosio; en Amsterdam en 1609 se funda el Wisselbank, y en 1694 se funda el Banco de Inglaterra que comenzó a emitir billetes, a operar en compra y venta de oro y plata y a comerciar con la letra de cambio.

La fundación de los Bancos de emisión es todo un acontecimiento en la historia de la Banca, pues además de emitir billetes de bancos que viene a ser el monopolio de un banco determinado, se empieza a practicar el depósito en gran

escala, por la confianza a descontar las letras de cambio, lo que le da una mayor facilidad a las transacciones comerciales.

Y es así, como entre la Edad Media y los principios de la era moderna las operaciones bancarias poco a poco se empezaron a realizar con perfiles propios sobre los depósitos del público, que al principio eran entregados sólo para su conservación y posteriormente, empiezan a utilizarlo en préstamos lucrativos a terceros, siendo ésta la característica principal de las operaciones bancarias que se llevan a cabo en la Banca moderna, es decir, la mediación profesional y masiva entre aquellos que los necesitan para invertirlos en el proceso productivo industrial o de circulación comercial, o para la adquisición de bienes de consumo.

"La banca moderna en casi todos los países toman como base los principios que se desarrollaron con el banco de Inglaterra, de ahí, que el banco moderno sigue siendo el intermediario profesional en el comercio del crédito y del dinero, el carácter público de esta banca se acentúa en la complejidad de la vida actual, especializándose cada vez más, por vías que son distintas de los diversos países, se agudiza el intervencionismo del Estado en la función bancaria, el sistema bancario nacional, está organizado bajo la base del banco central, por intervención técnica e histórica del banco de Inglaterra". (8)

(8).- Cervantes Ahumada Raúl. Títulos y Operaciones de Crédito. pág. 213.

D).- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

Antes de mencionar el estudio de los antecedentes en la actividad bancaria en México, veremos que nos dice el maestro Acosta, posteriormente lo analizaremos en las diferentes épocas.

El maestro Acosta nos dice "Los antecedentes en México de la actividad bancaria los encuentra la doctrina en los Positos que eran almacenes de granos que en ocasiones hacían préstamos de ellos a los campesinos pobres para que a la cosecha los pagaran con un interés moderado existiendo cajas de comunidades indígenas que, fundamentalmente fracasaron por ser manejados por los españoles". (9)

Ahora veremos los antecedentes bancarios desde el punto de vista de las épocas Colonial, de la Independencia, de la Revolución y de la Moderna.

1.-En la Epoca Colonial.- En esta época las operaciones bancarias eran llevadas a cabo por los mercaderes comerciando principalmente con la plata, recibiendo dinero en guarda o depósito empleándolo en la compra de plata y mercaderías, o lo destinaban en las labores de las mismas o surgimientos de tiendas para avíos de ellas y rescate de la plata o en otros

(9).- Acosta Romero Miguel.- Derecho Bancario.- Págs. 90 y 91.

distintos útiles o lucrativos, convirtiéndose en depósitos irregulares pasando del dominio útil de la pecunia al depositario, obligándose éste a pagar intereses, usuras o réditos, en este caso se ve claramente como la función bancaria era desarrollada por los comerciantes". (10)

Los dos primeros bancos públicos que fueron fundados en esta época son creados por la Real Cédula bajo los nombres de Nacional Monte de Piedad y de Banco de Avío de Minas.

El Nacional Monte de Piedad, es la Institución bancaria mexicana más antigua, fundada el 2 de junio de 1774, siendo el primero en emitir los billetes teniendo la relación de recibos de depósitos, siendo en realidad verdaderos billetes de banco, el objetivo principal de ésta era hacer préstamos prendarios a las clases necesitadas.

En la actualidad, esta Institución se conoce bajo el nombre de Nacional Monte de Piedad, Institución de Ahorro, S.A., según la Ley del 31 de Diciembre de 1949. Es a partir de 1982 cuando empieza a otorgar préstamos con un interés del 6.4% anual.

El Banco de Avío de Minas, es el segundo banco público, fundado por las organizaciones eclesiásticas en el año de 1784, con el objetivo de apoyar la minería en México por medio

(10).- Cervantes Ahumada Raúl.- Títulos y Operaciones de Crédito.- Pág. 215.

de la aplicación del mexicanismo crédito de Avío, funcionando hasta los primeros años de la Independencia, desapareciendo posteriormente a principios de siglo XIX.

2.- En la época de la Independencia.- "Durante la época independiente, la materia bancaria se consideró como jurisdicción local y algunos estados como Tabasco por ejemplo, promulgaron su Código de comercio y otros como Chihuahua, dieron concesiones para el establecimiento de bancos que no llegaron a alcanzar singular importancia". (11)

Posteriormente a la Independencia de México, empiezan a surgir principalmente dos Instituciones Bancarias que fueron conocidas con los nombres de el Banco de Avío y el Banco Nacional de Amortización de la Moneda de Cobre, éstos dos bancos son el antecedente de las Instituciones Nacionales de Crédito, pero también cabe mencionar que entre la aparición de éstas y las que se establecieron posteriormente quedaron en mano de agiotistas particulares, casas comerciales y casas de empeño, que eran las que se encargaban de realizar las operaciones de crédito.

En el año de 1864, se establece el Banco de Londres, México y Sudamérica, que era una sucursal de la sociedad

(11).- Cervantes Ahumada Raúl, Títulos y Operaciones de Crédito.- Pág. 216.

Inglesa del mismo nombre, después de varias transformaciones éste Banco funciona aún bajo el nombre de Banco de Londres y México, S.A., siendo éste el decano de la banca privada nacional.

En el año de 1881, se establece el Banco Nacional Mexicano otorgándosele al representante del Banco Franco-Egipcio, de París la posesión para fundarlo, fusionándose posteriormente con el Banco Mercantil Mexicano que fuera establecido en el año de 1882, sin que se le hubiese otorgado la concesión, también compró todos los derechos del Banco de Empleados fundado en el año de 1883, para convertirse en la Institución que actualmente se conoce bajo el nombre de Banco Nacional de México, S.A.

Después poco a poco fueron apareciendo en los diversos Estados de la República varios bancos como fueron: El Banco Minero, de Chihuahua, el Banco de Durango, el Banco de Nuevo León, el Banco de Zacatecas, el Banco Comercial de Chihuahua, el Banco Mercantil de Yucatán, el Banco Occidental de México, con sede en Mazatlán, Sinaloa; etc., instituciones que fueron provocando la anarquía y el desorden dentro del país, toda vez, que empezaron a emitir billetes de banco sin que existiera una ley especial que regulara sus actividades, hasta que en el año de 1897 se dictara la Ley de Instituciones de Crédito.

Como ya lo mencionamos en el párrafo anterior, en el año

de 1897 se promulga la Ley General de Instituciones de Crédito estableciendo el sistema bancario mexicano con cuatro clases de Instituciones que fueron: Los Bancos de Emisión, los Hipotecarios, los Refaccionarios y los Almacenes Generales de Depósito, considerándose como un gran adelanto para su tiempo, siendo reformada en 1908 para acomodarla a una técnica bancaria más estricta.

3.- En la Epoca de la Revolución.- Antes de entrar al estudio de los antecedentes de la banca en la época de la Revolución, debemos hacer mención de que al inicio de ésta época en 1910 en nuestro país ya estaban funcionando 24 bancos que emitían billetes de banco y 5 bancos refaccionarios, que teniendo un activo y pasivo que excedía de los mil doscientos millones de pesos.

El drama de la Revolución afectó, naturalmente, la vida bancaria y los bancos que emitían billetes fueron intervenidos y liquidados previniéndose en la Constitución de 1917 el establecimiento del Banco Unico de Emisión.

En el año de 1925, se dan las bases para el moderno sistema bancario mexicano que se inicia con la promulgación de la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimiento Bancario de 24 de Diciembre de 1924, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de Enero de 1925, fundándose también en 1925 la Comisión Nacional Bancaria y del Banco de México, S.A., como institución central única con facultades de

emisión de moneas, de acuerdo con el artículo 24 Constitucional.

A partir de la Ley de 1925, una serie de cuerpos legales empezaron a regular la materia, como fueron la Ley General de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios de 1926, la nueva Ley General de Instituciones de Crédito del 28 de Julio de 1932, y la Ley que actualmente rige el sistema bancario mexicano que es la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941, que ha tenido innumerables reformas y adiciones hasta la fecha.

Para la regulación de la acuñación de la moneda, el Servicio de Tesorería del Gobierno Federal y la Agencia del gobierno Mexicano en el extranjero se estableció la Comisión Monetaria, S.A., que estuvo funcionando hasta que se fundó el Banco de México, S.A. en el año de 1925.

4.- En la Epoca Moderna.- En esta época, fue fundado el 25 de Agosto de 1925 el Banco de México, y no sólo realizaba operaciones como banco central, es decir, banco de bancos, sino que también realizaba operaciones propias de los demás bancos comerciales, prohibiéndoseles en el año de 1931 realizar operaciones directamente con el público, y en el año de 1932 es el encargado de regular el mercado monetario, obligando a los demás bancos a que se asociaran con él, también se le otorga el poder liberatorio ilimitado a sus billetes.

De esta forma se fue convirtiendo poco a poco de un banco comercial en un banco central, de ahí, que sólo realizaba operaciones con todos los demás bancos comerciales.

El 29 de Noviembre de 1982, debido a las reformas a la Ley Orgánica del Banco de México, deja de ser una sociedad anónima para convertirse en un organismo público descentralizado de la administración pública federal adquiriendo así personalidad jurídica y patrimonio propio.

Una vez que se decretó la disolución y liquidación de la sociedad mercantil de nombre Banco de México, S.A., se previno que el nuevo organismo público descentralizado, Banco de México fuera titular de todos los bienes, derechos y obligaciones de la sociedad mercantil.

Dentro de las funciones que realizaba el Banco de México, podemos mencionar las siguientes:

- a).- Actuar como banco central de emisión única.
- b).- Regular la emisión y circulación de la moneda y los cambios sobre el exterior, determinando el o los tipos de cambio a los que deban calcularse la equivalencia de la moneda nacional.
- c).- Operar como banco de reserva de las demás instituciones de crédito.
- d).- Operar como cámara de compensación.
- e).- Actuar como agente financiero del Gobierno Federal.
- f).- Operar el servicio de Tesorería del Gobierno Federal.

Después de habernos referido a todo lo relacionado con el Banco de México, pasaremos a hablar en general sobre las diferentes Instituciones de Banca y Crédito que operan en esta época moderna en nuestro país, para empezar haremos referencia al manejo y captación de recursos, así como de la intervención y vigilancia del Estado.

Ahora bien, por lo que respecta al manejo de sus recursos podríamos decir el mayor volumen no es de su propiedad, sino que pertenece a terceras personas, de ahí, que cuanto a su captación podemos decir que se dedica en una forma muy profesional y masiva a tratar de captar la mayoría de los recursos que el público se propone ahorrar, así como también la captación de las disponibilidades en efectivo de la población, por ende es de vital importancia que el Estado intervenga no sólo para regular el ejercicio de la banca, sino también debe vigilar su sana operación, pues la mayoría del público tienen el concepto muy definido de que la banca es la representante de ciertos factores económicos de preponderancia y que cuenta con innumerables privilegios, pero lo que en realidad nos importa o preocupa a nuestro país, es el favorecer el buen manejo de los capitales ajenos y no el desarrollo de capitales propios, por medio de una adecuada canalización e inversión y la garantía de recuperación en los lugares que verdaderamente tengan la necesidad del apoyo económico prioritario como son la industria y la agricultura en donde se requiere y se justifica la intervención del Estado

para que se cumpla con la sana operación bancaria, ya que de estos dos factores depende el abastecimiento de los productos de primera necesidad para satisfacer las necesidades del país, independientemente de su desarrollo económico.

El maestro García Solórzano, nos dice: "Que de acuerdo a las tendencias señaladas por las autoridades Hacendarias, todas las Instituciones de Crédito deberán transmitir todos sus recursos a aquellos sectores que necesitan apoyo económico y financiero para el desarrollo de sus actividades como son la Industria y la Agricultura, sin dejar de atender por ello también al comercio". (12)

A continuación haremos una referencia breve sobre las transformaciones, reformas y derogaciones que ha venido sufriendo la banca en nuestro país con motivo a su Nacionalización.

Todas las Instituciones de Crédito, fueron transformadas de Sociedades Anónimas, en Sociedades Nacionales de Crédito, como Instituciones de Banca de Desarrollo, reformándose las Leyes Orgánicas respectivas, así como también la Ley General de Crédito Rural, en todos los artículos que se refieren a que las Instituciones Nacionales de Crédito son Sociedades

(12).- García Solórzano Bulmaro.- Problemas Monetarios y del Desarrollo Económico de México.- Pág. 40.

Anónimas y aquellas otras que determinan que el capital estará representado por acciones y las autoriza a emitirlas, quedando sujetas a partir de la transformación a la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, expedida el 28 de Diciembre de 1984 por el Presidente Miguel de la Madrid Hurtado, derogando a la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Mayo de 1941, así como también la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1982.

En la actualidad, la iniciativa para las modificaciones a la reforma de los Artículos 28 y 123 Constitucionales propuesta por nuestro presidente de la república Lic. Carlos Salinas de Gortari, fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y los Estatales, restableciendo El Sistema Bancario Mixto, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 27 de Junio de 1990.

Para la adquisición de los títulos bancarios existe un proyecto de nueva Ley de Banca y Crédito, en el que se establece:

- A.- Las personas físicas y morales que se interesen en dichos títulos, la podrán hacer mezclando las acciones de las series A, B y C hasta un tope de un - 10 por ciento.

B.- Que los Consejos de Administración de los Bancos Comerciales quedarán integrados de la siguiente forma: La Serie "A" por seis representantes; la Serie "B" por cinco representantes y la Serie "C" por dos representantes.

C.- Que se les dará especial tratamiento a las personas - que quieran adquirir títulos de Bancos Regionales de nueva creación.

Una vez que el Congreso de la Unión haya aprobado la nueva Ley que regulará a las Instituciones de Banca y Crédito, el Poder Ejecutivo expedirá los decretos que transformarán a los Bancos Nacionales en Sociedades Anónimas, estableciendo dicha Ley que el gobierno decidirá el porcentaje de su participación, en los Bancos Comerciales, todo esto de deberá llevar a cabo en el transcurso de un año a partir de su aprobación.

Con este proyecto de Ley Bancaria se busca que el Estado:

- 1.- Sea el rector del sistema bancario mixto.
- 2.- Que regule la prestación del servicio.
- 3.- Defina las características de las Instituciones de Crédito.
- 4.- Garantice los intereses del público, y
- 5.- Promueva la nueva organización y sano desarrollo de la nueva Banca Mixta.

"En declaraciones a la prensa, el director del Consejo

Coordinador Empresarial reconoció que hasta antes de la estatización de los bancos en 1982, algunas de esas Instituciones operaban con ciertos vicios, ya que en ocasiones los bancos concedían financiamiento preferencial a sus empresas subsidiarias". (13)

Para evitar el renacimiento de dichas operaciones, el Director del C.C.E. opina que la Banca Mixta deberá ser vigilada por la Comisión Nacional Bancaria y funcionar bajo la Rectoría del Banco de México y que para evitar la concentración de la Banca en unos cuantos, es necesario realizar la venta de los títulos por conducto de la Bolsa Mexicana de Valores, por medio de paquetes accionarios limitados, haciendo la aclaración de que éstos no resulten admitivos al pequeño ahorrador, toda vez, de que serán inversiones redituables a largo plazo y con elevado costo al inicio de operaciones.

"Rolando Vega, presidente del Consejo Coordinador Empresarial, se manifiesta muy satisfecho porque la iniciativa de Banca Mixta fue aprobada por una mayoría aplastante y dijo que con ello se abren espacios a los particulares y mayor libertad al gobierno para atender los problemas esenciales y

(13).- R. Benitez/P. Muñoz/F. Parra.- Periódico El Financiero. México, D.F.- Publicado 16 de Mayo de 1990. Pág. 1

y no ocuparse de lleno de responsabilidades que pueden ser cubiertos por la iniciativa privada". (14)

Para concluir, lo único que nos queda por decir es que en la actualidad la bien llevada sana operación de la Banca, ha obtenido muy buenos resultados como son en primer lugar la Captación de Recursos que por lo regular es muy cuantiosa, y en segundo lugar la transferencia de dichos recursos hacia los sectores más importantes como lo son la Industria, la Agricultura y el Comercio, que son tan indispensables para satisfacer todas las necesidades, un mejor desarrollo y funcionamiento económico del país.

(14).- Sánchez Jesús.- Periódico El Financiero.- México, D.F.
Publicado el 14 de Mayo de 1990. Pág. 1.

C A P I T U L O I I

FUNDAMENTOS LEGALES QUE RIGEN LA RELACION DE TRABAJO DE LOS - EMPLEADOS PUBLICOS DE BANCA Y CREDITO.

A.- PRIMER REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Desde el año de 1937, se han venido creando una serie de disposiciones de aplicación especial a las relaciones laborales que existen entre las instituciones de crédito y sus trabajadores, y aún cuando se discuta sobre su constitucionalidad, todavía se encuentran en vigor, otorgando, a nuestro modo de ver una serie de prestaciones a los trabajadores bancarios que van más allá de las establecidas en forma general, para los trabajadores de otras actividades, en la legislación laboral.

El maestro De la Cueva con respecto a este reglamento nos dice: "Que sin que existiera conflicto alguno entre la banca y sus trabajadores, el 20 de Noviembre de 1937 se publicó el primer reglamento de trabajo de las instituciones de crédito y auxiliares, en donde se establece que quedarán sujetas a sus disposiciones todas las personas que tuvieran un contrato individual de trabajo con dichas instituciones de crédito".(15)

(15).- De la Cueva Mario.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Edit/Porrúa, S.A. México, 1982. Pág. 520.

Este primer reglamento fue expedido por el Presidente de México en el año 1937, en un tratado de Derecho Administrativo del trabajo, y por ser el primero en su especie lo transcribimos a continuación:

"LAZARO CARDENAS, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el uso de la facultad que me concede la fracción primera del Artículo 89 de la Constitución General de la República he tenido a bien expedir el siguiente:

REGLAMENTO DEL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS
INSTITUCIONES DE CREDITO Y AUXILIARES.

ART. 1o.- Quedan sujetos al presente reglamento los empleados de las instituciones de crédito y auxiliares. Se consideran como empleados las personas que tengan un contrato individual del trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente en un número de horas obligatorio a la semana y ejecuten labores bajo su dirección.

ART. 2o.- No quedan sujetos al presente reglamento los servicios de los corresponsales y agentes de las instituciones de crédito, ni los que desempeñen funciones similares a éstos, en virtud de registrarse esas actividades por las disposiciones de las leyes

mercantiles.

ART. 3o.- Los contratos sobre trabajos eventuales no quedarán sujetos al presente reglamento. Los derechos y obligaciones de las partes se regularán por el contrato que celebren y por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

ART. 4o.- Las instituciones escogerán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose para dichos contratos, a las prevenciones relativas de este reglamento y de las leyes sobre la materia.

ART. 5o.- Las instituciones no podrán tener a su servicio en calidad de aprendiz, a ningún trabajador por un período mayor de tres meses a fin del cual, si desean conservarlo, están obligados a considerarlo desde luego como empleado, con los derechos y obligaciones consiguientes.

Los aprendices disfrutarán en todo caso de un sueldo proporcional a los servicios que presten y tendrán preferencia para ocupar las vacantes que ocurran, conforme a las reglas de escalafón.

ART. 6o. Las instituciones deberán formar y hacer del conocimiento de su personal un escalafón en que éste quede clasificado por categoría y antigüedad. La Se-

cretaría de Hacienda será la que resuelva sobre - - cualquier inconformidad relativa a este escalafón, por conducto de su Comisión Nacional Bancaria.

Los puestos que queden vacantes en las institucio-- nes, serán reemplazadas por el empleado de la cate-- goría inmediata inferior. Si hubiere varios será -- designado el más capaz; en igualdad de capacidades, será designado el más antiguo; en igualdad de capa-- cidades y antigüedad la designación se hará por --- sorteo.

ART. 7o. Los sueldos de los empleados se fijarán y regularán por medio de tabuladores que formarán las institu-- ciones de acuerdo con sus necesidades particulares y que serán sometidos a la aprobación de la Secreta ría de Hacienda la cual tomará en cuenta; La catego ría de la institución, su capacidad económica, la - localidad en que se preste el servicio, la catego ría del empleado dentro de la institución y los demás elementos que pueda allegarse para que se fije a cada puesto el sueldo justo de acuerdo con la can tidad y calidad del trabajo.

ART. 8o. El salario mínimo en las instituciones será fijado de acuerdo con el que rige en la localidad aumen-- tando un 50%.

ART. 9o. Los empleados en las instituciones están sujetos a

trabajar 42 horas a la semana distribuyéndose éstas en la forma que cada una fije de acuerdo con las necesidades de la misma y con la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria.

Cuando las labores de la institución lo permita la dirección podrá, de manera temporal, reducir el número de horas de trabajo obligatorias, pero sin que estas reducciones sienten precedente de obligación para dicha institución.

- ART. 10. No podrá obligarse a los empleados de las instituciones a trabajar horas extraordinarias sino previa orden del jefe de personal de la institución y dentro de los límites que marquen las leyes. Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente con los aumentos que fijen las leyes contra el recibo correspondiente firmado por el empleado.
- ART. 11.- Las instituciones ayudarán a sus empleados a mejorar su preparación y eficacia para el desempeño de sus labores mediante:
- a).- El establecimiento de una biblioteca especializada que estará al servicio de todos los empleados.
 - b).- La organización manual de cursos de conferencias para sus empleados sobre temas y materias que tengan conexión directa con sus actividades en la

institución.

- c).- Concesión de becas a sus empleados que se distingan por su inteligencia, formalidad y amor al estudio, para cursos orales o por correspondencia en instituciones respecto a sus aprendices, y
- d).- Facilidades para el desarrollo de su cultura física sin perjuicio de las horas de labores.

ART. 12.- Después de un año de servicios los empleados de las instituciones tendrán derecho a los siguientes períodos anuales de vacaciones:

De uno a 10 años de servicios..... 20 días.

De 10 a 15 años de servicios..... 25 días.

De 15 años de servicios en adelante..... 30 días.

El uso de las vacaciones será obligatorio para los empleados distribuyéndose las fechas para cada uno de ellos en forma tal, que no se entorpezca el trabajo ordinario de las instituciones.

Las instituciones, además de pagar el sueldo correspondiente al período de vacaciones al iniciarse éstas, si el empleado lo desea, tendrán la obligación de entregarle una quincena de sueldo en calidad de anticipo sobre gratificación anual.

ART. 13.- Todo empleado para ser admitido al servicio de una institución deberá someterse al examen médico, que

será hecho por el doctor que a costa de la misma - designa la institución.

El empleado está obligado a someterse a exámenes médicos posteriores cuando así lo requiera el gerente de la institución.

ART. 14.- Los empleados de las instituciones y de las auxiliares que resulten víctimas de enfermedades o accidentes no profesionales, tendrán derecho por un lapso no mayor de 6 meses, a los beneficios siguientes:

- a).- Atención médica y quirúrgica, medicinas, hospitalización y aparatos ortopédicos, que se -- considerarán, en todo caso, donados al enfermo.
- b).- A recibir sueldo íntegro durante los tres primeros meses de la enfermedad y medio sueldo en los tres siguientes.

Los médicos, intervenciones quirúrgicas y farmacia, así como la hospitalización serán designados y expensados por la institución.

La duración e intensidad de las enfermedades - de los empleados serán calificadas por el dictamen del médico o médicos especializados que designe la misma institución para tal efecto, en caso de existir inconformidad por parte del empleado con el dictamen médico, podrá éste --

pedir por su cuenta al médico que desee y en caso de disparidad en estos dictámenes, los dos médicos que disientan, designarán de común acuerdo a un tercer médico, cuyo dictamen será considerado por ambas partes como definitivo. Después de 6 meses de enfermedad del empleado, podrá la institución libremente dar por terminado su contrato de trabajo, pero estará obligada a pagar la indemnización correspondiente al caso, o a concederle una pensión vitalicia de retiro, si tiene derecho a ella, en términos del artículo 17, según como el empleado lo prefiera.

Cuando en los accidentes no profesionales ocurra alguna de las circunstancias mencionadas en las fracciones I, II y IV del artículo 316 de la Ley Federal del Trabajo, el empleado no tendrá derecho a los beneficios expresados.

ART. 15.- Las empleadas de las instituciones que den a luz tendrán derecho a los beneficios siguientes:

- a).- Un mes de descanso pagado antes del alumbramiento.
- b).- 45 días de descanso pagados después del alumbramiento.
- c).- Un mes de sueldo como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento.

d).- Las facilidades que las leyes del trabajo concede durante el período de lactancia.

ART. 16.- Anualmente percibirán los empleados por concepto de participación de utilidades, una gratificación que no podrá ser menor del importe de un mes de salario para los empleados que hayan trabajado el año completo, y en proporción para los que hayan trabajado menos de un año. Este mes de sueldo de gratificación anual lo percibirán igualmente los empleados de las instituciones de crédito y auxiliares que sean creadas por decreto del Gobierno Federal para fines de servicio social, aún cuando, debido a las características expresadas, no obtengan utilidades. Las gratificaciones extraordinarias de las instituciones acuerden en favor de sus empleados arriba del mínimo establecido en el presente artículo, no establecerá precedente al respecto.

ART. 17.- Al llegar a los 60 años de edad, todo empleado de servicio tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro, la que podrá ser impuesta por el patrón únicamente cuando el empleado ya no pueda desempeñar eficazmente sus labores, el monto de esta pensión anual se determinará considerando un uno y medio por ciento de cada año de servicios que el empleado haya prestado a la institución y aplicando

el porcentaje así obtenido sobre el salario promedio anual percibido por el empleado durante todos sus años de servicios a la institución.

A partir de la expedición de éste reglamento las instituciones constituirán cada año las reservas matemáticas correspondientes a los beneficios de pensión de salarios devengados derivados de los servicios prestados en el año por sus empleados.

ART. 18.- En caso de fallecimiento de un empleado de servicio la persona o personas que hayan designado entre sus familiares que dependan económicamente de él, tendrá derecho a los siguientes beneficios:

- a).- A recibir 6 meses de salario que disfrutaba el empleado al ocurrir el fallecimiento por concepto de pago de defunción.
- b).- A recibir durante el año siguiente a la defunción del empleado la mitad del sueldo que éste disfrutaba al morir pagadero por mensualidades vencidas.

Estos beneficios sumados no excederán en ningún caso de cinco mil pesos.

Los beneficios mencionados en este artículo no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio ni pagar impuesto alguno.

•

A falta de designación o en caso de dificultad, el patrón podrá consignar la cantidad respectiva en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que ésta la adjudique a quien legalmente corresponda, en los términos que la Ley Federal del Trabajo establece para el caso de muerte o riesgo profesional.

ART. 19.- En los contratos de trabajo se especificará el lugar en que va a trabajar el empleado y de ese lugar no podrá ser removido sin su propio consentimiento.

Esta disposición no tendrá efecto alguno para empleados cuyo contrato de trabajo se refiera a cargo que requiere movilización continua, como inspectores, etc.

ART. 20.- Las instituciones podrán remover libremente a su personal de acuerdo con sus necesidades y grado de confianza que se le tenga a cada empleado. En todo caso, toda remoción debe hacerse a otro puesto en el cual se disfrute de igual salario.

En caso de despido, las instituciones estarán obligadas a pagar al empleado separado tres meses de sueldo y 20 días por cada año de servicio. Esta indemnización no será cubierta cuando el despido obedezca a violación por parte del empleado de

alguna ley penal, a las leyes sobre el trabajo o faltas graves.

ART. 21.- Cualquier problema que surja entre una institución y alguno o algunos de los miembros de su personal, por interpretación de este reglamento o por cualquier otro motivo relacionado con el desempeño del del trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de su comisión nacional bancaria. Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obligados a proporcionar los informes relativos a dicha institución o sea a la comisión nacional y a tratar con ella los problemas que se susciten. En caso de que el empleado o empleados inconformes no acepten el Laudo de la Secretaría de Hacienda podrán llevar la controversia suscitada ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para ventilarse en la forma ordinaria, mediante procedimiento en que se dará intervención a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista.

ART. 22.- Las instituciones deberán estudiar y poner en vigor dentro de un año a la fecha de publicación del presente reglamento los beneficios para casos de invalidación.

- ART. 23.- Las instituciones deberán gestionar dentro del mismo plazo que refiere el artículo anterior, la organización de una bolsa de trabajo que se encargue de centralizar las vacantes y recomendar las colocaciones del personal bancario.
- ART. 24.- Las instituciones deberán formular sus reglamentos interiores de trabajo, cumpliendo en ello con las disposiciones relativas de la ley aplicable a la naturaleza especial del trabajo en esta clase de instituciones.
- ART. 25.- Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito, en las auxiliares de éstas o en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen.
- ART. 26.- Los procesos de este reglamento señalan el mínimo de los privilegios que pueden disfrutar las personas que a él están sujetas; y las instituciones de que dependan tienen plena libertad para mejorar

esas condiciones en forma individual o colectiva".

(16)

De acuerdo a los preceptos en este primer reglamento, creemos que es muy importante hacer notar que el General Lázaro Cárdenas, presidente de nuestro País en ese año, como un auténtico revolucionario del régimen capitalista, expidió dicho reglamento para:

- I.- La defensa del capitalismo, sometiendo a sus disposiciones a todas las personas que tuvieran un contrato individual de trabajo celebrado con las Instituciones de Créditos y Auxiliares.
- II.- Imponer el reglamento Administrativo, aún por encima de la propia ley.

Independientemente de los aspectos señalados anteriormente, consideramos de gran importancia el análisis que se haga del procedimiento para tratar de dar solución a los problemas laborales entre los bancos y sus empleados, antes de que existiera el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, materia de nuestro estudio y que a continuación haremos referencia a lo dispuesto en el artículo 21 de esta Ley

(16).- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.- Tomo I.- Págs. 409 a 414.

reglamentaria.

Realizado el estudio de este artículo 21 podemos llegar a la conclusión que existen dos hipótesis para lograr la solución a los problemas entre las instituciones de crédito y sus empleados, y que son las que se expresan a continuación:

PRIMERA: La conciliación Administrativa, en donde la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de su Comisión Nacional Bancaria, obligando a los empleados bancarios a proporcionar todos los informes que se relacionen con el problema, tratará de resolverlos dictando el Laudo que corresponda.

SEGUNDA: Una forma Ordinaria, en donde la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolverá el problema de los trabajadores que no esten conforme con el Laudo dictado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en donde se le dará intervención a la Comisión Nacional Bancaria para que sostenga sus puntos de vista.

Después de que este reglamento estuvo en vigencia hasta el año de 1953, siendo sustituido por un nuevo reglamento expedido por el Presidente de la República Adolfo Ruíz Cortinez, siendo publicado en el Diario Oficial de la Federa-

ción el 30 de Diciembre de 1953 y 2 de Marzo de 1954, este segundo reglamento trató de conservar la estructura y las normas fundamentales establecidas en el anterior reglamento, aumentando mayores beneficios en favor de los empleados de las instituciones de crédito.

Aún cuando podemos observar que este nuevo reglamento dá a los empleados bancarios mayores beneficios, también podemos señalar que las finalidades que se seguían con esta nueva expedición reglamentaria eran las siguientes:

PRIMERA: Someter a una serie de disposiciones especiales a todos los trabajadores de los bancos y demás instituciones de crédito.

SEGUNDA: Impedir que los trabajadores de dichas instituciones hagan uso del derecho de asociación para formar sus sindicatos y llevaran a cabo huelgas en contra de las mismas.

Estos reglamentos presidenciales no sólo desconocieron los principios de la Declaración de Derechos Sociales, plasmados por la asamblea constituyente en el artículo 123 Constitucional, sino que también negaron a un grupo de trabajadores los derechos y beneficios a los que tenían derecho, y que son una de las dos más grandes realizaciones de la revolución, además pisotearon las disposiciones de los Códigos Civiles y Mercantiles del siglo XIX, quedando los

trabajadores como simples siervos.

Otra de las consecuencias de estos dos reglamentos fué la destrucción de los derechos que más aman los seres y que son dos:

PRIMERO:- La igualdad de todas las personas, principio que se quebrantó al separar a un grupo de personas de la clase social a la que pertenecen y al negar la aplicación de las normas generales de la declaración de derechos a quienes están amparados por ella.

SEGUNDO:- La libertad del hombre frente al Estado y frente al propio hombre, principio que se debilitó al imponer los reglamentos a un determinado grupo de trabajadores en beneficio de las necesidades de los señores banqueros.

Es importante aclarar que, estas ideas de los hombres forma parte de un propio ser y constituyen la fuente de toda vida social que se orienta hacia la justicia.

"Señala el maestro De la Cueva, que también hubo un quebrantamiento al orden jurídico, ya que los creadores de los reglamentos olvidaron lo establecido por el artículo 133 Constitucional, según el cual dispone que la Carta Magna y las Leyes del Congreso que emanen de ella, son la Ley Suprema de toda la Unión. También omitieron el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, que otorga al Poder Legislativo, la facultad exclusiva de dictar Leyes de Trabajo, por lo que

el Poder Ejecutivo carece de competencia para reglamentar las relaciones de Trabajo-Capital". (17)

El reglamento expedido por el Presidente Adolfo Ruíz Cortinez, estuvo en vigor hasta el día 10. de Mayo de 1970, en que la Ley Federal del Trabajo abrogó la antigua Ley de 1931 y por consiguiente quedó abrogado también dicho reglamento, al declarar en el artículo 10. de dicha ley laboral que la misma es de observancia en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A) de la Constitución, motivo por el cual desapareció dicho reglamento.

Posteriormente, se habla de una resurrección inconstitucional del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, expedido por el Presidente de México, Luis Echeverría Alvarez, con fecha 13 de Julio de 1972 que reforma y hace adiciones al reglamento de trabajo. Por tanto hablamos de resurrección porque el decreto a que nos referimos no le puede dar vida jurídica a un reglamento administrativo que fué abrogado por la Nueva Ley Federal del Trabajo expedida por el Congreso de la Unión.

A pesar de que dicho reglamento reformado y adicionado es

(17).- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Pág. 523.

inconstitucional. contiene un conjunto de preceptos de indiscutible beneficio y mejoras económicas a la situación de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, y de acuerdo con nuestra teoría de las fuentes del derecho del trabajo, independientemente de cualquier jerarquía en las normas jurídicas, deben aplicarse las normas que más benefician al trabajador, de ahí, que dichas disposiciones al beneficiar y mejorar económicamente a los trabajadores, constituyen fuentes de derecho del trabajo que no se oponen a la Ley.

Analizadas las disposiciones establecidas en el Reglamento expedido por el Presidente de México, Adolfo Ruiz Cortinez, el 22 de Diciembre de 1953, y que fuera publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Diciembre del mismo año y 2 de Marzo de 1954; y las reformas y adiciones que se expidieron en el Decreto del Presidente de México, Luis Echeverría Alvarez, el 13 de Julio de 1972 y que fuera publicado en el Diario Oficial el 14 de Julio del mismo año, conjuntamente nos dan como resultado el actual Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones auxiliares, y que se encuentra vigente en la Legislación Laboral Bancaria y Burocrática.

B).- PARRAFO V, EN RELACION CON LA PRIMERA PARTE DEL
PARRAFO I DEL ARTICULO 28 CONSTITUCIONAL.

En este precepto constitucional, analizaremos lo que se refiere a los Monopolios, y demás prohibiciones que establece el mencionado artículo, con relación a las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, desde el punto de vista constitucional.

El párrafo I del artículo 28 Constitucional establece: En los Estados Unidos Mexicanos quedan prohibidos los monopolios, las prácticas monopólicas, los estancos y las exenciones de impuestos en los términos y condiciones que fijan las leyes.

El párrafo V del artículo 28 Constitucional establece: Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este artículo la prestación del servicio público de banca y crédito. Este servicio 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. El servicio público de banca y Crédito no será objeto de concesión a particulares.

De la primera parte del párrafo I del artículo 28 Constitucional, se pueden desprender 2 hipótesis muy importantes que son:

PRIMERA: Que la ley trata de evitar que se constituya una ventaja exclusiva e indebida a favor de unas cuantas

personas, con el propósito de causar un perjuicio al público en general o a una determinada clase social.

SEGUNDA: Evitar que los productores, industriales, comerciantes o empresarios de servicios realicen un acaparamiento o concentración en unas pocas manos de los artículos de primera necesidad, con el objeto de obtener el alza de los precios y evitar la libre concurrencia o la competencia entre sí, obligando a los consumidores a pagar precios exagerados.

Por lo que respecta al párrafo V del artículo 28 Constitucional 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, de ahí que el ejercicio exclusivo de la banca y del crédito esté reversado a la Nación y consecuentemente quede prohibida la realización de este tipo de actividad para los particulares.

Si nos ponemos a considerar el hecho de que se les prohíba a los particulares el ejercicio de la banca y del crédito en forma habitual, nos encontramos que existen varias razones de orden e interés público, por las cuales se está regulando dicha actividad a los particulares, un ejemplo sería lo que señala el artículo 5o. Constitucional, precisamente para evitar que surjan problemas graves, que puedan ocasionar al permitir que las instituciones de crédito realicen en forma

profesional, habitual y masiva, las operaciones de la banca y del crédito, reservadas al Estado, ya que es un campo importante dentro de nuestra vida económica y que debe ser vigilada por las autoridades correspondientes.

C).- LEY REGLAMENTARIA DEL SERVICIO PUBLICO
DE BANCA Y CREDITO.

Sabiendo que la ley es una disposición que tiene el carácter general y obligatorio tanto para las personas físicas como morales y es expedida por el Congreso de la Unión nos remitiremos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para señalar de donde emana una Ley Reglamentaria; qué órgano tiene facultades para expedirla y qué órgano está facultado para promulgarla y ejecutarla.

Ahora bien, para determinar de donde emana una Ley Reglamentaria y saber cual es el órgano que tiene facultades para expedirla, analizaremos el artículo 133 Constitucional, que en su primera parte establece: Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

De acuerdo a lo que establece dicho precepto, nos podemos dar cuenta de que una Ley Reglamentaria, como cualquier otra

ley emana de la propia Constitución, y que es el Congreso de la Unión el que está facultado para expedirla, ya que es el órgano donde reside el Poder Legislativo. Para determinar que autoridad tiene facultades para promulgar y ejecutar una ley, nuestra Constitución lo establece en el inciso 1, del artículo 89, que establece: Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

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

De acuerdo a dicho precepto, una vez que el Congreso de la Unión expide una Ley se la dirige al presidente de la República, para que se encargue de su publicación y ejecución de la misma, como podemos observar el órgano que se encarga de su publicación y ejecución es el Poder Ejecutivo, por medio del Presidente de la República.

Ahora partiendo del punto de vista de lo establecido en el párrafo V del artículo 28 Constitucional, en el sentido de que el ejercicio de la banca y del crédito estará a cargo del Estado a través de instituciones, en los términos que establezca la correspondiente Ley Reglamentaria, y si analizamos la Ley Reglamentaria que actualmente rige al Servicio Público de Banca y Crédito, nos daremos cuenta de que existen ciertos privilegios y relacionándolos con la Banca los podríamos llamar Privilegios Bancarios.

La mayoría de las opiniones que se refieren a los Privilegios Bancarios, se encuentran expresados en artículos de revistas especializadas y en artículos periodísticos, de ahí, que en los textos del Derecho Bancario Mexicano, no se haga una sistematización de éstos en cuanto a su estudio. Por tanto resulta que muchas de esas opiniones pierdan su calidad o que su consulta sea un tanto difícil.

Ahora bien, para saber que son los privilegios Bancarios, vamos a determinar lo que es el concepto de Privilegio General una vez definido éste, veremos cuales son sus efectos y aplicaciones a la materia que nos ocupa.

El estudio de dicho concepto, para poder definirlo analizaremos desde dos puntos de vista, que son los siguientes: "PRIMERO:- Saber el origen y definición de la palabra Privilegio.

- a).- El origen.- Proviene del latín Privilegium.
- b).- Se definía.- Como disposición legal, por la cual se otorga a una persona, un derecho especial, distinto del que otorga la ley común y en forma más o menos permanente.

SEGUNDO:- Establecer el concepto de Privilegio General; que es una excepción reconocida u otorgada por la Ley, que coloca a aquellas personas a las que se les otorga, en una situación distinta del conjunto general de la población, en

cuanto que se establece diferencias en la aplicación de las leyes entre él, o los titulares del privilegio, y el resto de la población". (18)

Según el maestro De Pina Vara, lo define "Como la norma jurídica de naturaleza excepcional dictada en beneficio de una persona o de una clase social o profesional, a título de concesión graciosa". (19)

Algunos autores consideran que los privilegios son como la gracia o prerrogativa que se concede a uno, libertándolo de alguna carga o gravamen, o confiriéndole algún derecho que no gozan otros puede ser personal o real, el primero se concede a una o más personas sin pasar a los herederos y el segundo se concede por razón de cosa, causa, cargo o estado, a que va inherente de suerte de que permanece en los sucesos.

Una vez definido el concepto de Privilegio General, llegamos a la conclusión de que los privilegios bancarios constituyen una serie de disposiciones especiales que se encuentran en diversos preceptos de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito establecidos por el legislador, en beneficio social y económico que entraña la actividad bancaria.

(18).- Acosta Romero Miguel.- Derecho Bancario.- Págs. 289-290

(19).- De Pina Vara Rafael.- Diccionario de Derecho.- Pág. 399

Aunque no existe, ni en la Ley Reglamentaria Bancaria, ni en otros cuerpos legales, un capítulo especial dedicado a los Privilegios Bancarios es a través de la noción que se obtiene de los diversos preceptos, como a continuación haremos una enumeración de los que la doctrina considera como privilegios bancarios, haciendo un estudio de cada uno:

1.- El ejercicio exclusivo de la actividad de banca y crédito por parte de las instituciones nacionales de crédito, en virtud de que esta actividad ha sido reservada a la Nación, conforme al artículo 28 párrafo V de la Constitución.

2.- La presunción de acreditada solvencia de las instituciones de crédito, conforme al artículo 60. de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito.

Esta presunción, si es un privilegio, de acuerdo a lo que establece el artículo 60. de la Ley Reglamentaria, que mientras las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares no sean puestas en liquidación o declaradas en quiebra se considerarán de acreditada solvencia y no estarán obligadas a constituir depósitos o fianzas legales, aún cuando se trate de Juicios de Amparo, de ahí, que si es un privilegio del que gozan las demás empresas mercantiles o los ciudadanos en particular.

3.- Privilegios de origen procesal, conforme a los artículos 52 y 53 de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito. Estos privilegios si se consideran como

tales ya que son ciertas modalidades, todas relativas a la ejecución de la Prenda, sin necesidad de acudir previamente a juicio, en efecto, el artículo 53 citado, establece que en todo caso de anticipo sobre títulos y valores, de prenda sobre sus frutos y mercancías, las instituciones de Crédito podrán efectuar la venta de los títulos bienes o mercancías en los casos que proceda de conformidad con la mencionada ley por medio de corredor o de dos comerciantes de la localidad, conservando en su poder la parte del precio que cubra las responsabilidades del deudor, que podrá aplicar en compensación de su crédito y guardando a disposición de aquel el sobrante que pueda existir.

También debemos considerar como privilegio del orden procesal en favor de las instituciones de crédito, conforme al artículo 52 de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, en los casos, en que la ley determine que son títulos ejecutivos los contratos en que se hagan constar deudas a favor de las instituciones de crédito, o ciertos documentos que, certificados por contadores de las mismas, adquieran el carácter de títulos ejecutivos.

La fracción XIII Bis, del apartado B del artículo 123 Constitucional nos dice en su I y II párrafo "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

Aclarando que lo señalado anteriormente es propiamente lo que establece el artículo 123 Constitucional en sus dos primeros párrafos, y la fracción XIII Bis nos señala propiamente lo concerniente a las instituciones referidas en el artículo 28 en su fracción V y se trata de que forma se rigen las relaciones laborales entre estas instituciones y sus trabajadores conforme a lo dispuesto en el presente apartado.

Podemos señalar otras de las fracciones del artículo 123 Constitucional que tienen relación con el tema que nos ocupa, entre ellas podemos hacer mención de la fracción XII del apartado B), que establece que: Las diferencias o conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria. Comparando la fracción anteriormente citada, con la fracción XX del apartado A) del artículo 123 Constitucional que establece: Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno, resulta más fácil apreciar uno de los aspectos propios que establece el apartado B), en cuanto a la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores.

La fracción XIII Bis, del apartado B) del artículo 123 Constitucional, fué adicionada a este ordenamiento, con el

propósito de incluir a los empleados y trabajadores de la Banca recién nacionalizada, dentro del régimen de relaciones de trabajo con el gobierno.

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

Como todos sabemos, a partir del 10. de Septiembre de 1982, por decreto presidencial del Lic. José López Portillo, se produce un fenómeno que causó un sinnúmero de polémicas entre la ciudadanía, y esto fué a consecuencia de la Nacionalización de la Banca y Crédito, por tal motivo, fué necesario adicionar a la Constitución Política Mexicana, la fracción XIII Bis, del apartado B) del artículo 123 Constitucional, en donde todos los empleados bancarios quedaron integrados.

Por lo anterior, el 29 de Diciembre de 1983, se expide en la Ciudad de México la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis, del apartado B) del artículo 123 Constitucional, siendo hecha dicha expedición por el Presidente de la República Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado.

Dicha ley tiene un carácter de observancia general en toda la República y además rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones que prestan el Servicio Público de Banca y Crédito, Banco de México y

Patronato del Ahorro Nacional, así como los derechos y obligaciones a los que están sujetas estas personas.

No obstante que ya existía una Ley Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, la cual regula las relaciones laborales entre el Estado y los trabajadores al servicio de éste, los legisladores se apartaron del principio rector que emana de esa ley y crearon una nueva ley que reglamente exclusivamente las relaciones laborales entre entidades prestadoras del servicio público de banca y crédito con sus trabajadores en la cual de una manera eléctrica contiene principios constitucionales contenidos en las fracciones de los apartados A) y B) del artículo 123 Constitucional, de tal suerte que sólo para efectos de las relaciones laborales se aplican en forma supletoria la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo previsto por ella se aplicarán supletoriamente y en su orden la Ley Federal del trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad, lo que nos lleva a pensar si no hubiera sido mejor la creación de un apartado C) en el artículo 123 Constitucional o que las relaciones laborales en materia de bancos por ser empresas de participación estatal mayoritaria, se regularán por medio del apartado A), como antes de la estatización se venía regulando, aún cuando fueran empresas de inminente carácter privado.

Para concluir podemos señalar que hasta la fecha no existe un criterio definido que permita clasificar dentro del apartado A) y B) a los diversos organismos descentralizados, pero nos atreveríamos a pensar que bien podía haber quedado incluidos en la fracción XXXI inciso B) del apartado A). las Instituciones de Banca y Crédito.

C A P I T U L O I I I

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

A).- COMO SE DESIGNAN A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE BANCA Y CREDITO.

Para hacer las designaciones de estos funcionarios y empleados debemos señalar que se observará lo dispuesto en la Ley Reglamentaria de Servicio Público de Banca y Crédito.

1.- DE LA DESIGNACION DEL DIRECTOR GENERAL Y DE LOS REQUISITOS.

En este caso debemos avocarnos a lo establecido en el artículo 24 de la citada Ley, en el cual nos señala a su vez los requisitos para poder ocupar este grado, la designación será hecha por el Ejecutivo Federal a través, del Secretario de Hacienda y Crédito Público; el Director General haciéndose cargo de administrar y representar a la Institución podrá a su vez delegar sus facultades y constituir apoderados, además deberá reunir los siguientes requisitos:

- I.- Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Tener conocimientos y experiencia en materia Bancaria y Crediticia.
- III.- Haber prestado por lo menos 5 años sus servicios en puestos de alto nivel decisorio, cuyo desempeño

requiera conocimientos y experiencia en materia financiera y administrativa, teniendo preferencia en Instituciones del Sistema Financiero Mexicano o en las dependencias encargadas de la regulación de sus operaciones.

- IV.- No tener algún impedimento de los establecidos por la propia ley reguladora.

2.- DE LA DESIGNACION Y REQUISITOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS O EMPLEADOS BANCARIOS.

Los mismos requisitos se observarán para la designación de los servidores públicos inferiores en jerarquía al Director General y lo que determine el reglamento orgánico. Esta designación se hará observando los méritos que obtengan en la Institución.

En cuanto a la remoción y suspensión de estos funcionarios o sea de los delegados fiduciarios y servidores públicos que puedan obligar con su firma a la Institución, cuando considere que tales personas no cuentan con la suficiente calidad técnica o moral para el desempeño de sus funciones, oyendo previamente el interesado, podrá ser acordada por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, dichas resoluciones de remoción o suspensión podrán ser recurridas dentro de los 15 días siguientes a la fecha de notificación ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los funcionarios de inferior jerarquía a la de Director General serán nombrados y removidos por el Consejo Directivo, a través de la propuesta que haga el Director General, así como los demás que señala el reglamento orgánico.

3.- REQUISITOS PARA ACREDITAR LA PERSONALIDAD Y LA FACULTAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS O EMPLEADOS BANCARIOS.

Podemos señalar que dichos funcionarios públicos para poder acreditar su personalidad y facultad como tales deben reunir ciertos requisitos, y son señalados en la ley que regula estas disposiciones en su artículo 25 de la citada ley y establece que bastará exhibir una certificación de su nombramiento inscrito en el Registro Público de Comercio, expedida por el Secretario del Consejo Directivo, los nombramientos podrán ser inscritos como documento auténtico mediante la ratificación de firmas ante fedatario público, los nombramientos del Secretario del Consejo Directivo, deberán protocolizarse ante Notario Público e inscribirse previamente en el Registro Público de Comercio. Para acreditar la personalidad de los delegados fiduciarios, bastará la protocolización del acta en donde conste el nombramiento por parte del Consejo Directivo o el testimonio del Poder General otorgado por la Institución, aún cuando en el acta o en el poder no se mencione el asunto en que ostente la representación.

B) REQUISITOS PARA EL INGRESO Y DE LOS NOMBRAMIENTOS.

Para ingresar a las Instituciones de Banca y Crédito, los aspirantes deberán reunir los requisitos que están señalados en el artículo 9o. de las Condiciones Generales de Trabajo de las Sociedades Nacionales de Crédito y que son los siguientes:

I.- Tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos que se manejen fondos y valores de la propia Institución en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años.

II.- Ser mexicano, salvo en los casos previstos en las leyes de la materia.

III.- Tener la escolaridad requerida por el puesto que se solicita.

IV.- Gozar de buena salud, y no tener impedimento físico alguno o mental para el desarrollo del trabajo.

V.- Presentar y obtener calificación aprobatoria en los exámenes establecidos por la Institución.

VI.- Presentar solicitud propia al requerimiento de la Institución.

VII.- No haber sido inhabilitado en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los servidores Públicos o condenado por delito patrimonial en términos de la legislación penal.

VIII.-Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites administrativos requeridos.

IX.- Presentar la Cartilla Liberada del Servicio Militar o acreditar que se está cumpliendo con el mismo.

X.- Otorgar la fianza que en su caso se requiera, por cuenta de la Institución.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes que la Institución estime pertinente.

Durante el proceso de selección, la Institución informará a los aspirantes a puestos de base, sobre el derecho a formar parte del sindicato de empleados bancarios, una vez que sea admitido como trabajador.

El artículo 10 de las disposiciones que regulan las Condiciones Generales de Trabajo establece que el nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la Institución y el trabajador, y, deberá contener los siguientes requisitos:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador, el registro federal de contribuyentes y la cédula profesional, cuando proceda.

II.- El carácter del nombramiento, pudiendo ser definitivo, por tiempo fijo o por obra determinada.

III.- Los servicios que deban prestarse, de acuerdo con el catálogo de puestos institucionales.

IV.- La duración de la jornada de trabajo.

V.- El lugar en que se prestará el servicio.

VI.- El salario y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.

VII.- La fecha de la expedición del nombramiento.

VIII.-La categoría y el puesto.

El nombramiento se expedirá por el Director General o por el funcionario que por acuerdo de éste se encargue de su tramitación, debiéndose recabar la firma del interesado y extenderse copia del mismo.

Cuando se trate de los dos niveles inmediatos inferiores al del Director General, los nombramientos deberán ser expedidos por éste, previa aprobación del Consejo Directivo.

C).- LA RELACION DE TRABAJO.

La lucha de la clase obrera, la asociación internacional de los trabajadores, los movimientos revolucionarios que combatieron el régimen de explotación del hombre por el hombre. El Manifiesto Comunista de 1848, El Capital y la difusión de las ideas de Marx, fueron los factores que determinaron el

nacimiento de las nuevas leyes laborales, que regulan las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, reconociéndole a la clase trabajadora una serie de nuevos derechos como limitación de las jornadas de trabajo, la asociación profesional y la huelga.

Algunos autores consideran la relación de trabajo como un contrato, otros opinan que se trata de un contrato de sociedad como lo es "CHATELAIN Y VALVERDE, sostuvieron que considerarlo de esta forma tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo". (20)

Es preciso hacer una distinción entre el contrato y la relación de trabajo, y para ello tomaremos ideas de la escuela Alemana, quienes señalan al contrato como un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo, el contrato vive dentro del Derecho Civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho.

La idea de la relación de trabajo se basa en dos cuestio-

(20).- Citado por Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I, Pág. 181.

nes fundamentales:

1.- En la decisión de que si se atenta, a la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato, en este caso, la cuestión es derivada de la comparación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio del Derecho Civil, de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación.

2.- Y si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica, en este caso, la cuestión se refiere si en la existencia de la relación de trabajo se requiere, en todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades.

Para tener una mejor idea de la diferencia entre lo que es una relación de trabajo y un contrato nos avocaremos a lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el cual nos señala en su primer párrafo; Que 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", así como en su segundo párrafo señala lo que es un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un

salario, en su párrafo tercero nos señala que los efectos de una relación de trabajo y un contrato individual de trabajo son idénticos.

Ahora bien, observaremos lo que estipula la Ley Reglamentaria a este respecto de la relación de trabajo existente entre las Instituciones de Crédito y sus empleados, el artículo 5o. del Ordenamiento Reglamentario de la fracción XIII Bis del apartado B) del artículo 123 Constitucional señala que las relaciones laborales materia de esta Ley les serán aplicables, en cuanto no se opongan a ella, las disposiciones contenidas en los títulos tercero (Escalafón), cuarto (De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales del trabajo), séptimo (Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo), octavo (De los medios de apremios y de la ejecución de los Laudos) y décimo (De las correcciones disciplinarias y de las sanciones), de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado. En lo no previsto por esta Ley se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

D).- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
Y DE LAS INSTITUCIONES DE BANCA Y CREDITO.

Podríamos señalar como obligaciones principales o fundamentales de los trabajadores la realización o cumplimiento de la prestación de su trabajo, y por parte de la Institución el pago por ese trabajo realizado, ahora bien podríamos señalar como obligaciones accesorias, las establecidas en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo relativo a las Condiciones Generales de Trabajo y que son las siguientes:

I.- Cumplir con lo establecido en la Ley, las condiciones en el nombramiento respectivo.

II.- Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte la Institución a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial.

III.- Acatar las órdenes e instrucciones lícitas que reciban de sus superiores, en atención al servicio que prestan.

IV.- Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y las Instituciones, en beneficio de los trabajadores y del centro de trabajo.

V.- Desempeñar el trabajo con intensidad, oportunidad y

esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el nombramiento respectivo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos.

VI.- Asistir al trabajo y presentarse puntualmente, así como cumplir con sus labores dentro de su jornada laboral.

VII.- Hacer del conocimiento de la Institución de las causas justificadas que le impiden concurrir a sus labores.

VIII.- Guardar la compostura y disciplina debidas dentro del horario de trabajo.

IX.- Dirigirse a los superiores y compañeros con respeto y consideración.

X.- Tratar con respeto a los usuarios del servicio.

XI.- Conservar en buen estado y presentación los instrumentos, mobiliarios, equipo y útiles que les haya dado la Institución, no siendo responsables de la destrucción de los mismos por caso fortuito, de fuerza mayor o porque sean de mala calidad o defectuosa fabricación.

XII.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Institución, siempre y cuando no ponga en peligro su integridad física.

XIII.-Someterse a los reconocimientos médicos para verificar que no padecen incapacidad física alguna o enfermedad contagiosa o incurable, y en este último caso comunicarlo a la institución.

XIV.- Guardar escrupulosamente los secretos profesionales y el secreto bancario, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede deteriorar la imagen de la institución o causar daño o perjuicio a la propia institución o usuarios del servicio.

XV.- Hacer entrega de los documentos, fondos valores y bienes cuya administración estén a su cargo.

XVI.- Dar aviso de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal dentro de los 10 días siguientes.

XVII.-Las demás que impongan la ley y las condiciones.

Por otra parte el artículo 12 relativo a las Condiciones Generales de Trabajo, nos dice: Son obligaciones de la institución:

I.- Expedir y dar a conocer entre los trabajadores normas que permitan el cumplimiento de las condiciones políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento de los centros de trabajo.

II.- Expedir los nombramientos y entregar copia a los trabajadores.

III.- Cubrir el salario de los trabajadores y las demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tengan derecho.

IV.- Respetar la personalidad y dignidad del trabajador, dictando las órdenes cortés y clara.

V.- Inducir, motivar, adiestrar y capacitar a los trabajadores, para la adecuada prestación del servicio.

VI.- Dar tratamiento igual a los trabajadores, tanto en trabajo, como en su persona, de suerte que nadie pueda suponer actitudes de discriminación o favoritismo.

VII.- Escuchar a los trabajadores, atender sus quejas, ponderar con ellos sus iniciativas y sugerencias, por si o por medio del sindicato.

VIII.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, los que deberán ser de buena calidad, y ser reemplazados cuando dejen de ser útiles.

IX.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la Institución, y dentro del término de 3 días, una constancia relativa a sus servicios, que consigne cuando menos el

tiempo de servicio y causa de terminación del mismo.

X.- Hacer del conocimiento del Sindicato los puestos de base de nueva creación de última categoría y de la comisión mixta de escalafón, las vacantes definitivas o temporales de puestos que deban cubrirse.

XI.- Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportunamente los primeros auxilios.

XII.- Hacer las deducciones que solicite el sindicato, de las cuotas a cargo de los trabajadores sindicalizados y entregarlos al propio sindicato a través de la persona que él designe, de conformidad con sus estatutos, así como todas las demás que establezca la ley y las condiciones de derecho.

XIII.- Proporcionar a los trabajadores los gastos de viaje y viáticos con base en el manual que la institución tenga establecido, cuando por instrucciones de la misma, y de acuerdo con las funciones del puesto, éstos requieran de viajar.

XIV.- Efectuar el pago de los salarios caídos y reinstalar a los trabajadores de base en los puestos de los cuales hubieren separado injustificadamente, cuando exista Laudo

ejecutoriado a su favor.

XV.- Defender al trabajador con la mayor prontitud, en caso de que éste sea arrestado administrativamente o procesado penalmente por actos no intencionales realizados en cumplimiento de sus labores. Así mismo si actuó en defensa de los intereses de la institución durante el desempeño de su trabajo, debiendo cubrirle en este caso los gastos judiciales que se eroguen si media sentencia absolutoria, independientemente de lo que corresponda a sus salarios.

XVI.- Atender los acuerdos tomados por las comisiones Mixtas en el ejercicio de sus funciones.

XVII.- Permitir a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros la realización de sus funciones de supervisión que le otorga el artículo 24 de la ley.

XVIII.- Abstenerse de hacer o autorizar colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas de los trabajadores.

XIX.- Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen del sindicato.

XX.- Abstenerse de emplear cualquier procedimiento para que no se le vuelva a dar ocupación a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo.

XXI.- Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.

XXII.-Las demás que le sean impuestas por la ley y las condiciones.

Para concluir, podríamos decir que todo lo anteriormente expuesto, las obligaciones de las instituciones no son la contraprestación por los servicios recibidos, sino más bien, son medidas destinadas como las demás normas establecidas en los estatutos laborales, a asegurar la vida, la salud, dignidad y elevar los niveles de vida del trabajador.

E).- ORGANIZACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES.

Al hablar de la organización colectiva de los trabajadores, nos estamos refiriendo al derecho de Asociación que otorga nuestra Carta Magna a todos los ciudadanos de la República, con la finalidad de defender conjuntamente nuestros derechos, señalando a continuación lo establecido en el Artículo 9o. de la Constitución Mexicana.

ARTICULO 9o. CONSTITUCIONAL: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no

se profiere injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Ahora bien, vamos a ver que se entiende por asociación: "Es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades. Empleamos el término de unión porque concuerda mejor con el de duración, y usamos el de permanente, porque es el referido por la doctrina, quedando excluidas las asociaciones que se proponen obtener y repartir utilidades, porque esta institución las transforma en instituciones de derecho privado". (21)

También en el artículo 123 Constitucional en su fracción XVI, nos señala el principio de Coalición, y nos dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

La Ley Federal del Trabajo nos señala en su artículo 355 lo que es una Coalición: "Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

(21).-De la Cueva Mario.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Edit. Porrúa.- Tomo II, Pág. 238

Al hablar del derecho de asociación, nos estamos refiriendo al derecho que la Ley otorga a los trabajadores y patrones para formar sindicatos, para la defensa respectiva de sus derechos e intereses.

Nuestra Ley Laboral señala también que pueden constituirse sindicatos de patrones y sindicatos de trabajadores.

Así mismo el artículo 123 Constitucional establece en su apartado B) en la fracción X, que dice: "Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes". Asimismo, podrán hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

Por lo que se refiere al derecho de huelga, el maestro Cavazos, nos comenta: "Pensamos que los sindicatos bancarios nunca podrán acreditar que se violaran en su perjuicio los derechos que la Constitución consagra, de forma reiterada o sistemática. Por ello la fracción X del citado artículo 123 Constitucional es letra muerta". (22)

Por su parte Manuel del Río González nos dice al respecto:

(22).- Cavazos Flores Baltazar.- Legislación Laboral Bancaria y Burocrática.- Edit.Trillas.- Pág. 25.

"Que si la huelga paraliza la prestación de servicios públicos, puede causar daños irreversibles en la administración pública; especialmente en algunos casos en que se utilizara con motivación política". (23)

También para referirnos a los sindicatos de los trabajadores, analizaremos brevemente la Ley Reglamentaria de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, que nos establece en su artículo 67 que los sindicatos son las asociaciones de los trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Por otro lado el artículo 68 de la Ley Reglamentaria en cita, nos señala cuantos sindicatos pueden formarse por cada dependencia y cuales son las consecuencias de dicha formación.

El artículo 69 de la mencionada Ley Reglamentaria nos dice "Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados".

Como podemos observar, este precepto está en contra del

(23).- Del Rfo González Manuel.- Compendio de Derecho Administrativo.- Edit. Cárdenas.- Pág. 255.

derecho de coalición que otorga nuestra Constitución a los trabajadores, además observando lo establecido en nuestra Ley Laboral en su artículo 358 nos dice: Que a ningún trabajador se le puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él.

De lo anterior, podemos deducir que en las obligaciones o deberes jurídicos siempre existe una persona facultada para exigirle jurídicamente obligado la observancia de lo prescrito sin embargo, ni en nuestro ordenamiento jurídico mexicano, ni en el derecho internacional general, y mucho menos en los estatutos laborales existe una disposición jurídica que le imponga a los trabajadores la obligación de sindicalizarse, de tal suerte, que la libertad personal de sindicalización es un derecho para cada uno de los trabajadores, y no un deber.

Es preciso señalar que tienen la calidad de empleados de las Instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dicha empresa, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección. En la existencia de este contrato existe la relación entre el trabajador y el patrón frente al Estado.

Es necesario indicar que las relaciones de trabajo, están debidamente regidas por normas, bien sea que partan de la Constitución o de los reglamentos interior de trabajo y Estatutos.

Los primeros tienen una secuencia general, correspondiendo al Reglamento Interior de Trabajo, las condiciones que la empresa pone o estipula para el comportamiento del trabajador y de su seguridad dentro de la misma, así como también los medios disciplinarios y demás causas de rescisión sin responsabilidad para el capital.

En las mismas condiciones, pero evidentemente expedidas por el sindicato, son las ordenanzas de los estatutos, cuya finalidad es tratar de disciplinar al trabajador tanto en el interior como en el exterior la conducta del socio, realizando en algunos casos su finalidad de controlar la lealtad del agremiado, mediante la existencia de las cláusulas de inclusión y exclusión, mismas que se reflejan en el contrato colectivo de trabajo.

No podemos hablar que dichas reglamentaciones sean autónomas, sino que cada una de ellas contempla los derechos y obligaciones que tienen respectivamente, respetándose en su cumplimiento y con la mediación del Estado para hacerlo efectivo en caso de ser necesario.

C A P I T U L O I V

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS

A).- SUSPENSION, CESE Y TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO.

Para realizar su estudio, es necesario recurrir a las disposiciones establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo.

Por lo que respecta a la Suspensión Temporal, analizaremos los artículos 115, 116 y 117 de las Condiciones Generales de Trabajo, por su parte el artículo 115 establece: Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y la institución, las contenidas en este artículo. En los casos de las fracciones I y II la suspensión temporal solamente opeará para la obligación de prestar el servicio:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

En estos casos, el artículo 116 incico a) nos dice: La suspensión surtirá efecto, desde la fecha en que la

institución tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por los médicos de la institución o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo y con la extensión que se consigna en el inciso c), fracción II del artículo 35 de las Condiciones Generales de Derecho.

A este respecto el artículo 117 en su inciso a), señala: El trabajador deberá regresar a su trabajo, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses de la institución, tendrá esta obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador.

En estos dos casos, el artículo 116 inciso b), establece: La suspensión surtirá sus efectos, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

A este respecto, el artículo 117 también establece en su inciso a), que el trabajador deberá regresar a su trabajo, dentro de los 15 días a la terminación de la causa de suspensión.

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. Constitucional, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.

El artículo 117 en su inciso b), dice: El trabajador deberá regresar a su trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

VI.- La falta de los requisitos o documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En este caso, el artículo 116 en su inciso d), establece: La suspensión surtirá sus efectos, desde la fecha en que la institución tenga conocimiento del hecho.

A este respecto el artículo 117, inciso a), señala: El trabajador deberá regresar a su trabajo, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

En lo que se refiere, al cese de los efectos del nombramiento. Las Condiciones Generales de Trabajo en sus artículos 118, 119 y 120, nos establecen las disposiciones que

lo regulan y que a continuación señalaremos:

El Artículo 118, establece: Cesan los efectos de los nombramientos, por la siguiente causa o causas:

I.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de la institución o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia.

II.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

III.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra los representantes de la institución o del personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores, o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, los perjuicios que señala

la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VI.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. En este caso la ley no marca la existencia de los daños que se puedan ocasionar.

VII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

VIII.- Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la institución.

IX.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso de la institución o sin causa justificada.

X.- Desobedecer el trabajador a los representantes de la institución sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo.

XI.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o, a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga

enervante, salvo que en este último caso existe una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de la institución y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIII.-La sentencia ejecutoriada de que imponga al trabajador una pena de prisión que le impide cumplir con su trabajo.

XIV.- Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos.

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere.

El artículo 119, establece: En caso de cese injustificado, el trabajador de base podrá demandar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeña o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario y 20 días por cada año de servicio.

La indemnización se pagará con base en el salario integrado, de conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo. Si en el juicio correspondiente no comprueban los representantes de la institución la causa del cese, el trabajador tendrá derecho, además de cualquiera que

hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha del cese hasta que se complemente el Laudo correspondiente y tenga el carácter de Laudo ejecutoriado.

El artículo 120, establece: En caso de cese injustificado el trabajador de confianza tendrá el derecho de demandar la indemnización que corresponda.

También es necesario, hacer mención de la separación del empleo sin que exista responsabilidad para el trabajador, vayamos pues a lo que establece la ley al respecto.

El Artículo 124 de las Condiciones Generales de Trabajo, dice: Son causas de separación sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo la institución al ofrecerle condiciones de trabajo que no correspondan a las reales. Esta causa de separación dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el personal directivo o administrativo de la institución, o los familiares de éstos, dentro del servicio en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el personal directivo o administrativo de

la institución, o los familiares de éstos fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Incurrir la institución con relación al salario en los siguientes hechos:

a).- Pagar al trabajador un salario menor al que le corresponda.

b).- Reducir el salario del trabajador.

c).- No entregar el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

d).- Hacer descuentos al salario por conceptos no permitidos en la ley.

V.- Ocasionar el personal directivo o administrativo intencionalmente, daños a las herramientas o útiles de trabajo y responsabilizar de ello al trabajador.

VI.- Ocasionar o permitir la existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan.

VII.- Comprometer la institución con su imprudencia o

descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII.-Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren.

El artículo 125, establece: El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que la institución lo indemnice en los términos del artículo 119 de las Condiciones Generales de Trabajo.

Para hablar de la Terminación de los Efectos del Nombramiento tenemos que recurrir al artículo 127 de las Condiciones Generales de trabajo, el cual nos dice: Son causas de terminación de las Relaciones de Trabajo:

- I.- La renuncia del trabajador presentada por escrito.
- II.- La terminación del tiempo o de la obra, en los casos en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo fijo u obra determinada.
- III.- Que el trabajador adquiriera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total.
- IV.- La incapacidad física o mental o la inhabilidad

manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

V.- La muerte del trabajador.

B).- EL PROCEDIMIENTO LEGAL ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Antes de entrar al estudio del procedimiento, primero vamos a determinar como funciona y como está integrado el tribunal.

De acuerdo a lo que establece el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado y funcionará en Pleno y en Salas, cada sala estará integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un magistrado tercer árbitro que será nombrado por los dos primeros y tendrá la función de Presidente de la Sala.

A este respecto podemos comentar que si tomamos en cuenta lo que establece el artículo anteriormente citado respecto de la parte donde establece: En las Capitales de los Estados podrán funcionar las salas auxiliares que el pleno considere necesarias, se nos ocurre pensar que el Legislador al momento de plasmar esta disposición tomó en cuenta las grandes

distancias que existen en nuestro país y así con el funcionamiento de dichas salas se le darían mayores facilidades a los trabajadores para ya no tener que acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con sede en la Ciudad de México, D.F., para tratar de resolver sus controversias, de ahí, que le otorgara al Pleno facultades para establecer las salas necesarias, razón por la cual dichas salas sólo se encuentran establecidas en determinadas capitales de los Estados de la República, es decir, en los Estados más retirados, pero si tomamos en cuenta el aspecto económico, los trabajadores que se encuentren en otros estados cercanos quedarían en desventaja, ya que muy cerca que se encuentren del Distrito Federal, le ocasionaría demasiados gastos y pérdida de tiempo, por lo tanto, nuestro punto de vista es considerar que existen dos alternativas para este problema:

PRIMERA: Que se tratarán de establecer las Salas Auxiliares, en todas las capitales de los Estados de la República para que todos los trabajadores de las Instituciones de Banca y Crédito tengan la oportunidad de acudir ante dichas salas para así evitar gastos y pérdida de tiempo, toda vez, que la finalidad de la ley es que sea Pronta y Expedita.

SEGUNDA: Que se le otorguen facultades a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, para que funcionen como dichas salas, y así evitarle al Estado un aumento en su

presupuesto con la creación de Salas Auxiliares.

Ahora bien, con respecto a como debe estar integrado el Tribunal podemos señalar que deberá contar cuando menos con tres salas, que podrán aumentarse cuando así se requiera, además de éstas, en las capitales de los estados podrán funcionar las salas auxiliares que el pleno considere necesarias, las que estarán integradas en la misma forma que las salas. El Pleno estará integrado por la totalidad de los Magistrados de las Salas y por un magistrado adicional, que será designado por el Presidente de la República y su función será la de Presidente del propio Tribunal.

De acuerdo a lo que establece el artículo 122 de la ley citada:

El Tribunal contará con un Secretario General de Acuerdos.

El Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia.

En cada sala, y, sala auxiliar contará con un Secretario General Auxiliar y el número de secretarios de Acuerdos, Actuarios y Personal administrativo, que sean necesarios para atender el volumen de asuntos.

El Tribunal contará con el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos que sean de la competencia del Tribunal o

que les encomiende el Presidente de éste, para intervenir y dar fé pública de los convenios que las partes celebren con su intervención. Los conciliadores serán nombrados por el Presidente del Tribunal. También contará con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un procurador y el número de Procuradores Auxiliares que sean necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, de forma gratuita representará y asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas.

El Procurador y los Procuradores Auxiliares serán nombrados por el Presidente del Tribunal, con acuerdo del Pleno.

Las autoridades estarán obligadas a proporcionar a la Procuraduría los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Los secretarios de Acuerdo, actuarios y el personal administrativo del tribunal son de base y estarán sujetos a la presente ley, pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltos por las

autoridades federales del trabajo.

Para establecer la competencia del Tribunal, el artículo 124 de la ley en cita, dice: El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de la dependencia o entidades y sus trabajadores.

II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.

III.- Conceder el registro de los sindicatos, o en su caso, dictar la cancelación del mismo.

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales.

V.- Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las Comisiones Mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

El artículo 124-A, establece: Al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje corresponde:

I.- Expedir el reglamento interior y los manuales de organización del tribunal.

II.- Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas salas, procurando evitar sustenten tesis

contradictorias.

III.- Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III y V del artículo anterior.

IV.- Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación del número de salas y de las salas auxiliares que requiera la operación del tribunal.

V.- Las demás que le confieran las disposiciones legales.

El Artículo 124-B, establece: A cada una de las salas corresponde:

I.- Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignados de conformidad con lo establecido en el reglamento anterior.

II.- Las demás que les confieran las leyes.

El Artículo 124-C, establece: A las salas auxiliares corresponde:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades a que se refiere el artículo 1o. de esta ley y sus trabajadores, cuando éstos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción.

II.- Tramitar todos los conflictos a que se refiere la fracción anterior hasta agotar el procedimiento, sin emitir Laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 10 días siguientes a aquel en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la sala correspondiente que dictará el Laudo.

III.- Las demás que les confieran las leyes.

Después de haber establecido la integración y funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje entraremos a lo que es en sí el procedimiento.

Ahora bien, veamos que nos establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sobre el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 126.- En el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes.

Artículo 127.- El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: A la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación que se hará de igual forma; y a una sola audiencia en las que se recibirán las

pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará la resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará Laudo.

Artículo 127 Bis.- El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará de la siguiente forma:

I.- La dependencia presentará por escrito su demanda acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude en el Artículo 46 Bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción.

II.- Dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la demanda, se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de 9 días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente.

III.- Fijados los términos de la controversia y rendidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y

contestación, el tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los 15 días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogarán las pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictará los puntos resolutive del Laudo, que se engrosará dentro e los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el Laudo dentro de quince días.

Artículo 125.- Procedimiento de la promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical: Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir e la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes, de celebrarse el convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no llegan a avenirse, se remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo.

1.- DE LAS AUDIENCIAS.- Aquí veremos, a cargo de quien se efectúan las audiencias; quienes resuelven las controversias que ellas se susciten, como funciona el Pleno, las salas y las salas auxiliares, la celebración de la audiencia, y la comparecencia de las partes, al respecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos dice:

Artículo 128.- Las audiencias, estarán a cargo según corresponda de los Secretarios de Audiencias del Pleno, de las salas y de las salas auxiliares.

Resolverán las cuestiones que en ellas se susciten el secretario general de acuerdos del tribunal o los secretarios generales auxiliares de las salas y de las salas auxiliares.

El pleno, funcionará con la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los magistrados que lo integran. Los acuerdos del pleno se tomarán por mayoría de votos de los magistrados presentes.

Las salas y las salas auxiliares, funcionarán con la sola presencia del Presidente de la misma, pero los tres magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes:

- I.- Las que versen sobre la personalidad.
- II.- Las que versen sobre competencia.
- III.- Las que versen sobre admisión de pruebas.
- IV.- Las que versen sobre nulidad de actuaciones.
- V.- El laudo, en el caso de las salas.

VI.- Las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en los términos del Artículo 140 de esta Ley.

Artículo 132.- Sobre la celebración de la audiencia este Artículo dice: El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes y contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la Litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estimen oportunos, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

Respecto a la admisión de las pruebas, el Artículo 133 de la ley en cita, dice: En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes en cuyo caso se le dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigos, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

Artículo 134.- Sobre la comparecencia de las partes, este Artículo nos dice: Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representante acreditados mediante simple carta poder. Los titulares podrán hacerse representar por apoderado o apodera-

dos que acrediten ese carácter mediante simple oficio. Respecto a los asesores, el Artículo 135 del mismo ordenamiento en cita, nos dice: Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

2.-DE LA DEMANDA.- Aquí observaremos, los requisitos de la demanda, contestación de la misma, y a este respecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece lo siguiente:

Artículo 129.- La demanda deberá contener:

I.- Nombre y domicilio del reclamante.

II.- Nombre y domicilio del demandado.

III.- Objeto de la demanda.

IV.- Una relación de los hechos.

V.- La indicación del lugar en que pueden obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no ocurre personalmente.

Artículo 130.- Sobre la contestación de la demanda, este artículo dice: La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del

siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del Artículo anterior.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

El Artículo 131 nos señala lo siguiente: El tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueran necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

3.- DE LA NOTIFICACION.- A este respecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece lo siguiente:

En su Artículo 142 señala que la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimientos, se notificarán personalmente a las partes. Las demás notificaciones se harán por estrados.

Todos los términos correrán a partir del siguiente día hábil a aquel en que se haga el emplazamiento, citación y notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento.

4.- DE LAS PRUEBAS.- Aquí observaremos como valora el tribunal las pruebas ofrecidas por las partes, al respecto la Ley Federal antes citada nos dice lo siguiente:

Artículo 137.- El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fé guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

5.- DEL DESISTIMIENTO Y DE LA CADUCIDAD.- Aquí veremos lo relativo en qué casos se tendrá por desistida la acción y la demanda, y cuando procede la caducidad y cuando no tiene procedencia, nuestra ley anteriormente señalada nos dice lo siguiente relativo a estos casos.

Artículo 140.- Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.

A continuación analizaremos el significado de lo que es

el desistimiento en términos generales, el desistimiento de la acción, así como el desistimiento de la demanda.

DESISTIMIENTO.- En términos generales, es el ejercicio de la facultad reconocida legalmente a una persona para hacer dejación, por propia voluntad, de un derecho, pretensión, cosa o ventaja. Acto jurídico que pone fin al ejercicio de un derecho o a una actuación jurídica cualquiera.

DESISTIMIENTO DE LA ACCION. Generalmente la expresión desistimiento de la acción se ha empleado para designar el acto procesal mediante el cual el demandante renuncia a la intentada, pero en realidad en estos casos no se desiste de la acción, sino de la pretensión o pretensiones formuladas en la demanda.

DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA. Es el acto procesal en virtud del cual el demandante renuncia a su derecho de seguir actuando en el proceso por él incoado, así como a los efectos producidos por su actuación anterior, sin perder la posibilidad legal de plantear de nuevo la cuestión hasta entonces debatida.

El desistimiento de la demanda sólo importa la pérdida de la instancia y requiere el consentimiento del demandado, según el Artículo 34 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

CADUCIDAD.- Es la extinción de un derecho, facultad, instancia o recurso.

De lo anteriormente señalado, llegamos a la conclusión siguiente: En el desistimiento de la acción, se pierde el derecho de volverla a intentar, y en el desistimiento de la demanda, sólo se pierde la instancia, de ahí, la diferencia que existe entre el desistimiento de la acción y desistimiento de la demanda.

6.-DE LOS LAUDOS.- Aquí analizaremos lo que ocurre antes de dictarse el laudo, como son las resoluciones dictadas por el tribunal, y que autoridades están obligadas a auxiliar al Tribunal cuando sean requeridas, veamos lo que establece al respecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 138.- Antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias.

Artículo 146.- Sobre las resoluciones dictadas por el tribunal, este artículo establece: Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes.

El Artículo 147.- Señala que las autoridades obligadas a

auxiliar al tribunal, este artículo dice: Las autoridades civiles y militares están obligadas a prestar auxilio al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello.

Después de haber realizado un análisis referente a la estructuración, organización y funcionamiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, consideramos pertinente hacer mención de como surge dicho Tribunal.

Al respecto Chauyffet Chemor, nos dice: "El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, creó en 1938 un Tribunal cuyo objeto fue resolver las controversias surgidas a propósito de la función pública, siendo éste un Tribunal de la Administración Pública formalmente ubicado en la esfera del Poder Ejecutivo, su constitucionalidad operó sólo hasta 1946, fecha en que fue reformada la fracción I del Artículo 104 de nuestra Carta Magna. En este mismo año, al ser modificada dicha fracción I del Artículo antes mencionado, se admitió constitucionalmente la existencia de Tribunales administrativos". (24)

Por su parte Manuel del Río González, también nos señala algo al respecto: "El antiguo Tribunal de Arbitraje, creado

(24).- Chauyffet Chemor Emilio.- Derecho Administrativo.- Universidad Autónoma de México.- México 1981. Pág. 33.

conforme al estatuto de 1938, amplió sus funciones para ocuparse también de la Conciliación, a partir de la reforma constitucional, conforme a la fracción XII del apartado B) el Artículo 123 de nuestra máxima ley. En la exposición de motivos a la reforma constitucional, se expresa: Se reitera en el proyecto el funcionamiento de un tribunal de Arbitraje, al que se le hace asigna además, las funciones conciliatorias para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que puedan surgir entre el Estado y sus servidores. Una necesaria excepción se establece a este respecto: Los casos de conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus trabajadores. Con el propósito de salvaguardar su dignidad y decoro como Organó máximo que ejerce la Función Jurisdiccional, se establece la competencia exclusiva del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para conocer de este conflicto o conflictos y resolverlos en una sola instancia, conforme al procedimiento que la Ley Reglamentaria establece". (25)

Como podemos observar en un principio, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sólo tenía las funciones de resolver las controversias surgidas a la función pública, pero posteriormente se le ampliaron sus funciones para operar como un Tribunal Conciliatorio, función que fue expresada en

(25).- Del Río González Manuel.- Compendio de Derecho Administrativo.- Edit. Cárdenas.- México 1981.- Pág. 258.

la exposición de motivos, donde se reitera su funcionamiento como un Tribunal de Arbitraje, además de asignársele expresamente las funciones conciliatorias para conocer y resolver los conflictos que puedan surgir entre el Estado y sus Trabajadores, pero a su vez establece una excepción con respecto a los conflictos que surjan entre el Poder Judicial Federal y sus Trabajadores, tomando en cuenta que dicho Poder es el órgano máximo que ejerce la función jurisdiccional, estableció la competencia exclusiva para conocer y resolver en una sola instancia, de los conflictos anteriormente mencionados, al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

También es de vital importancia hacer notar, que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano colegiado, independiente, autónomo y mixto, de ahí, que no forma parte de la dependencia del gobierno, de ese modo, el Tribunal se encuentra integrado con la representación del Gobierno y de los Trabajadores, de tal suerte que la clase trabajadora tiene un defensor dentro del propio tribunal que desempeña dicha función para la observancia de las normas y defensa de sus intereses.

No debe confundirse este Tribunal con las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran realizando sus funciones en las Capitales de las diversas Entidades Federativas, ni con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se encuentran funcionando en la Ciudad de

México, D.F., ya que éstas sólo tienen las facultades para dirimir o resolver los conflictos laborales de los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios en empresas privadas y de algunas de las empresas del Estado Descentralizadas, pero sin tener competencia para conocer, dirimir o resolver los conflictos surgidos ente el Estado y sus empleados.

CONCLUSIONES

PRIMERA:- Proponemos la Descentralización del Tribunal Conciliación y Arbitraje, en materia bancaria, desplazándose hacia las Capitales de los Estados de República, las salas auxiliares, tomando como base lo establecido en el Artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo referente a que podrán funcionar dichas salas en las capitales de los Estados integrándose en la misma forma que las salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, o que se les otorguen facultades a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, para que funcionen como dichas salas, para no causarle un menoscabo a la economía que de por sí ya es paupérrima a los empleados bancarios que se tienen que trasladar de distancias muy lejanas hasta el Distrito Federal, donde se encuentra el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDA: También proponemos que se reforme o adicione el Artículo 124 C, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que se les otorgue a las salas auxiliares que se encuentran en las capitales de los Estados facultades no sólo para conocer y tramitar los conflictos que se susciten

entre las Instituciones de Banca y Crédito y sus empleados, sino para que también emitan el Laudo que corresponda, pues si tomamos en cuenta de que dichas salas auxiliares están integradas en la misma forma que las salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que objeto tiene que se tenga que mandar los expedientes al Presidente del Tribunal, para que éste los turne a la sala correspondiente para que emita el laudo después de que la sala auxiliar haya conocido y tramitado el conflicto hasta agotar el procedimiento, restándole mayor celeridad y economía al procedimiento en perjuicio de los empleados bancarios.

TERCERA: Que no obstante de que ya existía una Ley Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional la cual regula las relaciones del Estado con sus trabajadores, el legislador no tenía porque crear una nueva ley que reglamentara única y exclusivamente las relaciones laborales entre las Instituciones de Banca y Crédito y sus trabajadores.

CUARTA:- Que las Instituciones de Banca y Crédito, no deberían estar dentro del apartado B) del Artículo 123 Constitucional, sino que según nuestro punto de vista, lo mejor hubiera sido la creación de un apartado C), o mejor aún como se trata de empresas

descentralizadas bien podían ser insertadas en la fracción XXXI del apartado A) en su inciso B) en el punto uno del Artículo 123 Constitucional.

QUINTA:- Comentarios de la Privatización.- Estamos de acuerdo en que la Banca Mixta sea vigilado por la Comisión Nacional Bancaria y que deberá funcionar bajo la rectoría del Banco de México, para evitar de esta forma los vicios con que operaban algunas de las Instituciones Bancarias hasta antes de la estatización y que la concentración de la Banca quede en unas cuantas manos y así con la captación y transferencia de sus recursos se apoye a los sectores más importantes de nuestro país como son la industria, la agricultura y el comercio. Satisfaciéndose de esta manera todas las necesidades, desarrollo y funcionamiento de nuestro país.

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

- 1.- Acosta Romero Miguel.
"Derecho Bancario".- Editorial Porrúa, S.A.
México. 1986.
- 2.- Cañizares Sola Felipe.*
"Tratado de Derecho Comercial Comparado".
- 3.- Cotelly Esteban.
"Derecho Bancario". Editorial Arayus.- Buenos
Aires, Argentina.- 1956.
- 4.- Colling Alfred.
"Historia de la Banca". Traducción Enrique Or-
tega Masia.- Editorial Zeus.- Barcelona, Espa-
ña, 1965.
- 5.- Cervantes Ahumada Raúl.
"Títulos y Operaciones de Crédito". Editorial
Herrero.- México, 1966,1978 y 1982.
- 6.- Chauyffet Chemor Emilio.
"Derecho Administrativo". UNAM.- México, 1981.
- 7.- Cavazos Flores Baltasar.
"Legislación Laboral Bancaria y Burocrática".
Editorial Trillas, México, 1986.
- 8.- De Montella Gay.
"Tratado de Legislación Bancaria Española"
Tomo I.- Editorial Bosch.- Barcelona, España
1953.
- 9.- De la Cueva Mario.
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Edi-
torial Porrúa, S.A. México 1982, Tomo I y II.

10.- De Pina Vara Rafael.

"Diccionario de Derecho".- Editorial Porrúa,
S.A., México, 1985.

11.- Del Río González Manuel.

"Compendio de Derecho Administrativo". Edito-
rial Cárdenas.- México, 1981.

12.- García Solórzano Bulmaro.

"Problemas Monetarios y del Desarrollo Económi-
co de México".- UNAM.- México, 1982.

13.- Rodríguez Rodríguez Joaquín.

"Derecho Mercantil".- Editorial Porrúa, S.A.
México, 1983.

14.- Trueba Urbina Alberto.

"Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo".
Editorial Porrúa, S.A. México, 1979.

15.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

16.- Ley Federal del Trabajo.

17.- Ley Reglamentaria de los Trabajadores al Servicio del
Estado.

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

19.- Periódico El Financiero.

R. Benítez/ P. Muñoz/ F. Para.- Publicado
el 16 de mayo de 1990.- México, D.F.

20.- Periódico El Financiero.

Sánchez Jesús.- Publicado el 14 de mayo de
1990.- México, D.F.