

A

00721
66



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO**

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas
UNAM a difundir en formato electrónico e impresa
contenido de mi trabajo recepción

NOMBRE: Arroyo Ledesma

Juana Lilia

FECHA: 14-VII-03

FIRMA: [Firma]

VACACIONES NUGATORIAS EN BANOBRAS

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JUANA LILIA ARROYO LEDESMA

ASESOR MTR. ENRIQUE LARIOS DIAZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2003

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

PAGINACION DISCONTINUA

**TESIS CON
FALLA DE
ORIGEN**

B



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **ARROYO LEDESMA JUANA LILIA** con número de cuenta 95263647, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**VACACIONES NUGATORIAS EN BANOBRAS**", bajo la dirección del LIC. **LARIOS DIAZ ANTONIO ENRIQUE**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 27 de mayo del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Ate ~~ante~~ nte
"POR MI RAZA HABITA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 10 de junio del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DEL DERECHO

LIC. **GUILLEMO HERRERA ROBAINA**
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

GRACIAS :

A mi abuelo Florencio Ledesma Benítez, a quien tengo tanto que agradecer: el amor y orgullo que reconozco en sus ojos cuando me mira; el apoyo y confianza a lo largo de mi formación académica, sin lo cual hoy no estaría conquistando esta meta. Gracias por la enseñanza de que me ha proveído a través de su ejemplo, logrando sembrar en mí la disciplina, la honradez y la conciencia de que el trabajo da valía y forja a los hombres y mujeres de provecho, para usted con todo mi amor.

Para el primer amor que en la vida conocí, mi madre Irma Ledesma Buenrostro, por ser ejemplo viviente de que en los pantanos también crecen flores y que pueden conservar su belleza a pesar de la adversidad del medio, gracias por darme la certeza de tu apoyo incondicional, por dejarme ser, sin criticarme y amarme como soy, siempre serás para mí un gran modelo a seguir.

A mi abuela Guillermina Buenrostro Caballero, por protegerme cuando más lo necesité, durante mi niñez. Por quererme y tolerarme a pesar de nuestras abismales diferencias ideológicas, con cariño.

A la memoria de mi bisabuela Ramona Caballero Ruiz, por tantas tardes llenas de fantasía, por estimular mi imaginación, por concederme tiempo para conocerla y aprender de ella, para siempre en mi corazón.

A mi tío Jaime Ledesma Buenrostro, por ser mi amigo y demostrarme que puedo contar con él, incluso cuando mi alma está adolorida y que con su cariño y confianza me ha obligado a no fallar.

A mi tío Sergio Salinas, quien contribuyó enormemente a mi educación, rescatándome tantas mañanas de Morfeo, quien me asía fuertemente por el brazo, sin tu ayuda realmente no lo hubiera logrado.

A mis hermanos Alma, Eduardo e Ismael, con la certeza de que un día se convertirán en mujer y hombres de bien, estoy profundamente orgullosa de ustedes, agradezco su temura y comprensión, los amo.

Con gran aprecio a Eugenio y Lupita Monroy, por su amistad y por hacerme sentir parte de su familia, recibíendome siempre en su hogar con afecto y confianza, jamás lo olvidaré.

D

A ti, Jusari Monroy Casillas, por cambiar mi vida plagándola de la belleza que sólo el amor suministra, por llenar mis días de ilusiones, esperanzas, ternura y amor, por ser el mejor amigo, el objeto de mi admiración, el más férreo defensor. Por ser un excelente compañero en los momentos de abatimiento, en los de euforia, en las aulas, en las parrandas, en la vida misma y por ser la persona a lado de la cual caminaría cualquier sendero, con amor, por ti y para ti.

Con profunda admiración y respeto, a mi maestro y mentor, al Maestro Enrique Larios Díaz, por ser un universitario ejemplar, por asumir un verdadero compromiso con la docencia, por ser el abogado que un día yo quiero ser y desde luego por distinguirme con el honor de su consejo y apoyo, tanto en mi formación, como en la realización de este trabajo.

Al Sistema Educativo Nacional al que debo integralmente mi educación.

A mi entrañable Universidad Nacional Autónoma de México, de la que para siempre soy parte y con la cual me comprometo en la realización de una vida profesional digna.

Finalmente a mi muy querida y excelsa Facultad de Derecho, que me obsequió con una formación de primer nivel en la profesión más bella, la abogacía.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

I

CAPÍTULO I. "CONCEPTOS"

Página

1. Trabajo.	1
2. Trabajador.	3
3. Patrón.	7
4. Relación Laboral.	11
5. Condiciones Generales de Trabajo.	15
6. Jornada de trabajo.	19
7. Vacaciones.	22
8. Salario.	25
9. Prima.	27
10. Productividad.	29
11. Prescripción.	30
12. Conflicto de Trabajo.	34
13. Procedimiento.	36
14. Competencia.	37
15. Convenio.	40
16. Laudo.	41
17. Sanción.	43
18. Daño.	47
19. Indemnización.	49
20. Multa.	54
21. Interés Público.	59

CAPÍTULO II. "ANTECEDENTES"

1. Primeras luchas por el reconocimiento del derecho a las vacaciones.	62
2. Las vacaciones en el artículo 123 Constitucional.	65
3. Conferencia Internacional del Trabajo, Washington, 1919, convenio 52 de la OIT y revisión de 1970, convenio 132 de la OIT.	73
4. Las vacaciones en Ley Federal del Trabajo de 1931 y reformas de 1970.	85
5. La regulación de las vacaciones en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	95
6. La necesidad de incentivar el turismo como fuente del reconocimiento del derecho a las vacaciones en México	105

f

CAPÍTULO III. "TRABAJADORES DE LA BANCA GUBERNAMENTAL"

1. Reseña sobre la regulación aplicable a los trabajadores de Banca y Crédito en México.	112
2. La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional	125
3. Las Condiciones Generales de Trabajo como reguladoras directas de la relación laboral. Importancia y contenido.	144
4. Competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver controversias entre el Banco y sus Trabajadores.	153

CAPÍTULO IV. "LAS VACACIONES EN BANOBRAS"

1. Requisitos para la generación del derecho a las vacaciones, exigibilidad y plazo para el otorgamiento de las vacaciones.	164
2. Finalidad de las vacaciones, necesidad del descanso, su relación con el periodo mínimo de disfrute y su incumplimiento.	167
3. Prescripción del derecho de los trabajadores a las vacaciones, excepción a la prescripción y sus consecuencias.	173
4. La afectación del interés colectivo por la falta de disfrute de las vacaciones.	176
5. Remuneración y acumulación de las vacaciones.	181
6. Vacaciones y productividad.	183
7. Obligación de planeación calendaría de las vacaciones de los trabajadores, en las Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos.	185
8. Procedimiento Especial ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por incumplimiento de la obligación de otorgar vacaciones.	188
9. Eficacia de la protección legal del derecho a las vacaciones e indemnización por violación del plazo para el goce de las vacaciones.	194

CONCLUSIONES.	201
----------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.	205
----------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Es común que al estudiar una figura jurídica, se parta de su regulación jurídica vigente, olvidando por completo que ésta es la meta del largo camino que lleva a la creación de una ley, camino que inicia con la necesidad de regular una situación concreta, que es de importancia para la sociedad.

La pérdida de la memoria histórica ha ocasionado que hoy se quiera dar marcha atrás en el derecho del trabajo, las normas que actualmente rigen las relaciones de trabajo fueron creadas para satisfacer necesidades innegables de los trabajadores, el desconocimiento de los factores que dieron origen a los derechos de que gozan en el presente los trabajadores, ha ocasionado que en nuestros días se pretenda la reducción, desaparición o la simple desobediencia de tales derechos.

La transgresión habitual del derecho a las vacaciones es una realidad en muchas dependencias de Gobierno y en el particular que nos ocupa, Banobras, esta transgresión suele deberse al olvido de que todo derecho amparado por la ley, necesariamente reviste importancia, de tal magnitud, que su protección se hizo necesaria; sin embargo, este olvido o simple desconocimiento histórico ha llevado a considerar poco importante el disfrute de los periodos vacacionales, ya que a final de cuentas se obtendrá algo que hoy resulta lo más importante, dinero.

El reconocimiento del derecho de los trabajadores a disfrutar del periodo vacacional tuvo que esperar mucho tiempo, ya que es relativamente nuevo, recorrió un largo camino para ser incluido en los

II

ordenamientos legales, su reconocimiento inició en Europa, desde el siglo XIX y de manera más generalizada a principios del siglo XX. En el capítulo II de este estudio, se aborda el tema del reconocimiento legal y de hecho, del derecho a las vacaciones a través de su historia, con lo que se pretende destacar la importancia de este derecho, que hoy se halla tan descuidado y que por mucho tiempo fue motivo del clamor de la clase trabajadora.

La realización de mi servicio social me acercó a Banobras, institución de banca gubernamental, en que tuve oportunidad de ser testigo del manejo de los diversos asuntos de índole laboral de dicha institución bancaria.

El interés por estudiar a fondo el régimen laboral de los trabajadores bancarios surgió de manera natural, debido a la peculiaridad que reviste este tema, que a lo largo de la historia ha sido abordado por su exclusivo atractivo, ya que invariablemente se ha caracterizado por poseer una naturaleza sui géneris. En el capítulo III de esta investigación, transitaremos el camino histórico del régimen de los trabajadores bancarios, haciendo hincapié en los ordenamientos legales que han regulado las relaciones laborales de estos trabajadores hasta la fecha, con avocación en particular al tema de la banca gubernamental.

Hoy la regulación de las relaciones de trabajo de los empleados bancarios sigue siendo compleja, ya que al tratar de ubicarla es necesario saltar de un ordenamiento a otro, desde luego, sin dejar escapar la división que existe en este sector desde 1992, en que se privatiza una sección de la banca, que hasta ese momento y desde 1982, se hallaba en manos del Estado, tras la llamada nacionalización de la banca de aquel año.

III

Con este análisis se pretende conocer y comprender, la normatividad que rige las relaciones laborales que surgen entre Banobras y sus trabajadores, así como determinar las atribuciones y competencias de las autoridades del trabajo para conocer de los conflictos de trabajo y violaciones a las disposiciones laborales aplicables.

En el capítulo IV de esta investigación, se procura destacar la importancia del derecho a las vacaciones, derecho cuya relevancia suele ser desdeñada, limitando su estudio a la determinación de los periodos vacacionales en relación con la antigüedad, sin duda éste es un aspecto importante dentro de la regulación de las vacaciones, sin embargo este derecho entraña mayor complejidad, como la prohibición de la remuneración del periodo vacacional a cambio del disfrute, la negativa de la ley ante la acumulación de periodos vacacionales, sin olvidar su trascendencia, tanto para el trabajador, como para el patrón.

En Banobras es evidente el desinterés que priva respecto del derecho a las vacaciones, tanto por parte de los trabajadores, como del banco, ya que no se halla preocupación alguna por el disfrute efectivo del periodo vacacional, esto se debe a que los trabajadores cuentan con la posibilidad de obtener no el disfrute, pero sí una remuneración, con lo que consideran a salvo su derecho, sin embargo las metas de las vacaciones son profundas, ya que están estrictamente ligadas con la salud del trabajador, la cual no puede ser alcanzada con la mera remuneración del periodo vacacional.

Otro factor que influye para que el derecho a las vacaciones sea metódicamente infringido, consiste en el hecho de que la violación de éste, se considera poco grave acarreado una sanción mínima, además

IV

de no conducir a otras consecuencia que pudieran limitar la transgresión, como podría ser la carga para el patrón, de indemnizar al trabajador por la transgresión de su derecho.

A causa de los cambios de régimen que ha vivido la banca en México, se torna complicado determinar la autoridad competente para conocer de los conflictos laborales de los trabajadores de la banca. Dentro del mismo capítulo IV de ésta investigación, emprendemos un análisis que nos lleva a determinar la autoridad competente para dirimir las controversias laborales entre Banobras, sus trabajadores y sindicato. Se estudiarán las muy cuestionables atribuciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en materia de trabajo, que confieren a esta Comisión un indebido carácter de autoridad laboral.

El trabajo en nuestro país no alcanza la exigencia productiva de la época en que vivimos, y la pregunta constante es porqué, el origen de ésta como de otras muchas deficiencias, es multifactorial.

En la determinación de los factores que influyen negativamente en el desarrollo del trabajo, se ha ido por varias sendas atribuyendo el mal funcionamiento de las Instituciones a: La falta de recursos económicos, siempre invocada por las dependencias del gobierno; a la falta de estimulación económica de los sectores productivos; a la mala remuneración que reciben los trabajadores; a la falta de compromiso del trabajador con el trabajo que realiza, ya que el espíritu de pertenencia del trabajador con la institución no existe; a la seguridad en el empleo de que gozan los trabajadores burócratas, que los lleva a no preocuparse por la realización adecuada de su trabajo.

Los factores son diversos pero casi nunca se habla del factor que aquí se aborda, las vacaciones, que sin duda influyen en la eficacia con la que los trabajadores realizan sus labores.

La adecuada protección del derecho a disfrutar de un periodo vacacional es un tema importante, indiscutiblemente la falta de algo tan simple como el disfrute del periodo vacacional, termina por afectar tanto al patrón como al trabajador.

La irregularidad con que se aplica el derecho de los trabajadores de Banobras a las vacaciones, está relacionada directamente con la regulación inadecuada de las vacaciones en las Condiciones Generales de Trabajo, que cuentan con mecanismos que contribuyen a la violación y distorsión de éste derecho, tal es el caso de la excepción a la prescripción de las vacaciones, que se implementa sin considerar, ni prevenir la acumulación que fomenta.

CAPÍTULO I
CONCEPTOS

1. Trabajo

El trabajo es una actividad cotidiana en la vida humana, en cada uno de nuestros quehaceres nos hallamos rodeados de los resultados del trabajo humano. El trabajo es actualmente considerado un bien de sumo aprecio, ante la creciente dificultad de hacerse de uno, además de ser la raíz de los frutos que habrán de proporcionar el sustento para el trabajador y su familia.

No hay uniformidad de criterios respecto del origen de la palabra trabajo, algunos sostienen que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, explican que el trabajo significa para el individuo una limitante y un esfuerzo; otros señalan que su origen está en el griego, *thlibo*, que quiere decir apretar u oprimir, probablemente porque en sus orígenes el trabajo fue una actividad que representó un yugo, hoy constituye una subordinación a las órdenes de otro.

Hay más de una clase de trabajo, encontramos el trabajo productivo y el ocioso, el trabajo subordinado y por cuenta propia, el trabajo libre y el forzado, para esta investigación nos referiremos al trabajo humano, productivo, subordinado y libre.

El trabajo desde un punto de vista económico es considerado como: *"toda actividad humana material o intelectual, aplicada a la producción de riqueza"*¹, este concepto es coincidente con el del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española que señala que se entiende por trabajo: *"Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza"*².

¹ MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Editorial Porrúa, México 1976, Pág. 46.
² Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Edición en CD-ROM multiplataforma. 21.ª edición. Editorial Espasa Calpe, Madrid, 1999.

En el caso de los las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, el concepto varía, en cuanto al objetivo del trabajo, ya que no será propiamente la producción de riquezas, sino de servicios. En una percepción más cercana del objetivo que generalmente persigue el trabajo desarrollado por los trabajadores al servicio del Estrado, es apropiado señalar que el trabajo será aplicado para la producción de beneficios.

La Ley Federal del Trabajo, aporta en su artículo 8º, segundo párrafo, un concepto de trabajo, mencionando lo siguiente: *"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"*. Este concepto de trabajo, dado por el legislador, pasa por alto un elemento indispensable para la conformación de un concepto completo de trabajo, el elemento subordinación.

La subordinación debe ser entendida como; la relación jurídica que se crea entre trabajador y patrón y que obliga al primero, a prestar sus servicios y a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el patrón para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa³, el elemento subordinación no se incluye directamente en el concepto de trabajo dado por la Ley, pero sí está incluido en el concepto trabajador, al señalarlo como una de las características del trabajo que el trabajador ha de prestar.

La remuneración es un factor importante en el trabajo, ya que la obligación primordial del patrón es la de remunerar al trabajador por sus servicios, sin embargo se trata de una consecuencia forzosa del trabajo, forzosa porque de no darse se viola la ley, pero sin duda es una consecuencia de la relación de trabajo, y no un elemento, porque de no existir la remuneración el trabajo y la relación laboral subsisten, al margen de la ley pero perduran.

³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa, México 1983, págs. 8 a 11.

La remuneración se localiza dentro de los requerimientos que precisa la ley para el trabajo, que son la licitud del trabajo y la remuneración del mismo.

Muñoz Ramón, al señalar en que consiste el trabajo, proporciona los elementos indispensables del mismo, incluyendo el de la remuneración, que en mi opinión, es una consecuencia de la relación de trabajo y no parte del trabajo, el autor señala que el trabajo consiste en: "la actividad humana, material o intelectual, desarrollada libremente, por cuenta ajena, de manera subordinada, en forma personal, con objeto lícito y mediante una remuneración"⁴. Su aseveración me parece acertada, ya que no deja fuera ningún elemento de considerar dentro del trabajo.

2. Trabajador

El trabajador es uno de los dos principales actores en el desarrollo vital del Derecho del Trabajo, es posible afirmar que es el elemento que le da origen, por ser el realizador de la actividad que regula esta rama del derecho, el trabajo.

Al buscar la etimología de ésta palabra, nos encontramos frente a la misma disyuntiva que al tratar de determinar el origen de la palabra trabajo, ya que su raíz es la misma y ésta no se encuentra claramente determinada, ya que es posible atribuirle orígenes diversos.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, determina que: "*Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado*". Este concepto fija que el sujeto obligado será una persona física, el objeto de tal obligación será la prestación de servicios, que tendrán por características las de ser un servicio personal y subordinado, y además señala que el sujeto receptor de los beneficios del servicio, podrá ser una persona física o moral.

⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo. T. II, Op. Cit. pág. 105.

El carácter de trabajador sólo podrá tenerlo una persona física, por lo que un sindicato, una empresa o cualquier persona moral, no podrá ser considerado trabajador, aún cuando por un contrato se obligue a la prestación de servicios, trabajador será en su caso la persona física que preste el servicio.

El servicio prestado por el trabajador debe ser personal y subordinado. Es personal porque no podrá ser transferible, ya que si hay cambio de sujeto que presta el servicio, se tratará de una nueva relación laboral entablada con el nuevo prestador de servicio, serán relaciones de trabajo distintas. El término subordinación puede ser visto desde dos vertientes: una negativa y otra positiva. Su vertiente negativa implica un sometimiento ilimitado e irracional, como el imperante en la esclavitud. La subordinación a que se refiere la ley deja atrás este concepto; Desde su vertiente positiva se trata de un sometimiento al orden jurídico, en la relación laboral se trata de la interrelación que existe entre la potestad de mando que tiene el patrón, y la obligación de obediencia del trabajador, respecto de las actividades inherentes al trabajo.

Para este estudio es importante determinar quién podrá ser considerado trabajador al servicio del Estado. El artículo 123 Constitucional, inicia el apartado "B" señalando que ese apartado regirá las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, tal situación lleva a inferir que se refutarán trabajadores al servicio del Estado aquellos que presten sus servicios ya sea a los Poderes de la Unión o al Distrito Federal.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sobrepasa la letra de la Constitución al señalar en su artículo 1º, que se considerarán trabajadores al servicio del Estado a los siguientes:

"Artículo 1. La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas

Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos."

De acuerdo al citado artículo legalmente será estimado trabajador al servicio del Estado, todo aquel que preste su trabajo para la realización de los servicios públicos, lo cual rebasa visiblemente, lo inicialmente precisado por la Constitución, que enumera limitativamente, quienes podrán ser considerados trabajadores al servicio del Estado, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se extralimita al incluir a los trabajadores de los organismos descentralizados, como parte del conjunto de trabajadores al servicio del Estado.

Para Morales Paulín el trabajador al servicio del Estado *"es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a un órgano del Estado independientemente del estatuto que le es aplicable, y que asume una relación jurídica laboral por virtud de un nombramiento expedido por autoridad competente, por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales o por asumir tal relación laboral conforme a lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo, o su equivalente"*.⁵

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 3º, proporciona una definición de trabajador al servicio del Estado, que nos dice lo siguiente: *"Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"*.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, determinan en su artículo 4º, que se considerará trabajador de Banobras a: *"...toda persona que presta*

⁵ MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Eurocrático, Editorial Porrúa, México 1995, Pág. 80.

un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo", éste mismo artículo hace distinción entre trabajadores de base y de confianza, señalando que, por exclusión, se considerarán trabajadores de base a todos aquellos que no sean considerados específicamente como de confianza, para los fines de este trabajo únicamente nos referiremos a los trabajadores de base, por ser estos, de entre los dos mencionados, los únicos que tienen derecho a las vacaciones, tema central de esta investigación.

Un aspecto importante a resaltar entre los conceptos de trabajador mencionados, es la diferencia que existe entre los trabajadores al servicio del Estado y los trabajadores en general, en particular, en lo relativo al elemento formalizador de cada relación laboral. Mientras para los trabajadores en general será el contrato de trabajo el instrumento que formalice la relación laboral y en su caso el que le dé origen, para los trabajadores al servicio del Estado ese elemento formalizante de la relación de trabajo será el nombramiento.

Por nombramiento debe entenderse según el diccionario de la Real Academia: *"Acción y efecto de nombrar/ Cédula o despacho en que se designa a uno para un cargo u oficio."*⁶

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no señala expresamente el significado de nombramiento, pero se encuentran disperso en sus artículos, ya que refiere que el nombramiento es el único medio para formalizar la relación jurídica entre el estado y sus trabajadores, se señalan las obligaciones inherentes al mismo. El artículo 15, menciona los elementos que debe contener un nombramiento, enumerando los siguientes:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;
- Los servicios que deban prestarse, señalados con precisión;

⁶ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;
- Duración de la jornada de trabajo;
- Sueldo y prestaciones que percibirá el trabajador, y
- Lugar en que prestará sus servicios.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, señalan que el nombramiento es el único instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre la institución y el trabajador, también señala qué elementos debe contener el nombramiento, anexando a los mencionados los de: fecha de ingreso y expedición del nombramiento; categoría y puesto; la estipulación de capacitar al trabajador de acuerdo a los planes y programas del Banco.

En las propias Condiciones Generales se estipula quién estará facultado para expedir el nombramiento, lo cual variará de acuerdo al puesto de que se trate, pudiéndolo otorgar el Director General o un Funcionario designado por éste.

La falta de existencia del nombramiento, de ninguna manera implica la inexistencia de la relación laboral, ya que a pesar de no haber sido formalizada con el nombramiento, la relación laboral existe y es demostrable cuando se reúnan los demás elementos que hacen presumible la existencia de la relación laboral, como la subordinación, que puede ser inferida cuando existe el sometimiento a un horario de trabajo, la prestación del servicio en un lugar determinado y la prestación exclusiva del servicio.

3. Patrón

Etimológicamente procede del francés *patrón*, y éste del latín *patronus*, -i al igual que el castellano *patrono*. La palabra latina es un derivado de *pater*, -tris "padre", y era un nombre de relación, o sea que no tenía significado en sí, sino en

relación con otras palabras como *famulus*, *cliens*, etc., según las épocas en que se fue utilizando.

En los primeros tiempos, expresaba la posición del *pater familias*, y frente a aquellos miembros de la familia tomada en el sentido más lato, que no eran sus hijos: Los hermanos, hijos políticos, sirvientes y otras personas que vivían bajo el mismo techo. Más tarde, implicó la posición del ciudadano romano frente a los libertos que habían sido sus esclavos.

Al ampliarse la sociedad romana, la familia dejó de ser la base de la estructura social, pero la lengua conservaba las expresiones de la época antigua, aunque con un contenido diferente. Así, se llamaba *patronus* al ciudadano influyente que protegía a los pobres, los clientes. Con este sentido pasó a los romances, donde en la edad media se le daba el significado de "protector". De este significado proceden otros secundarios que se desarrollaron en francés, como el de modelo y jefe de un establecimiento, o de una embarcación. La palabra *patrono* conservó en el castellano su sentido original, y tomó la palabra francesa *patrón*, con las acepciones secundarias referidas.⁷

El diccionario de la Real Academia define *patrón* como: "*la persona que emplea obreros en trabajos y oficios*"⁸. Dentro de esta definición, la palabra *obrero* puede ser entendida simplemente como el que trabaja, pero es más común que el significado que se le atribuye, sea el de trabajador manual retribuido, este significado aporta un panorama general de lo que puede ser entendido como *patrón*, pero es más acertado utilizar el vocablo *trabajadores* en lugar de *obrero*, para evitar la confusión que pudiera surgir, en cuanto a la naturaleza del servicio que presta aquél al que se contrata, ya que el trabajo puede ser físico o intelectual, lo cual conlleva a que la palabra *obrero* induzca al error.

⁷ COUTURE, Eduardo J. *Vocabulario Jurídico*. 3ª Reimpresión. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina 1988, Pág. 449.

⁸ *Diccionario de la Lengua Española*. Op.Cit.

El concepto de patrón nos es dado por la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 10º, primer párrafo en que se señala que:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

A diferencia de lo que ocurre con el trabajador, quien sólo podrá ser una persona física, la calidad de patrón sí podrá recaer tanto en una persona física, como moral, ésta última para el cumplimiento de las diligencias de la misma relación laboral, como para las judiciales, se hará representar legalmente por una persona física, quien actúa en nombre de la persona moral.

En esta definición legal de patrón, se omiten dos aspectos fundamentales, uno la obligación del patrón de pagar el salario, y en segundo lugar el de la subordinación, el concepto puede ser calificado como acertado, pero limitado.

Hubiera sido importante que se señalara la obligación del pago de salario por parte del patrón, por ser ésta la principal obligación del patrón dentro de la relación laboral, y por ello el elemento esencial que lo caracteriza.

El elemento subordinación no es arribado por este concepto, ya que en él únicamente se señala una utilización de servicios, lo cual podría remitirnos incluso a una prestación de servicios profesionales, lo que de ningún modo se considera una relación de trabajo en la cual intervienen patrón y trabajador, el señalar utilización de servicios aislado del elemento subordinación, resulta muy amplio y podría inducir a errores.

En su definición de patrón, Néstor de Buen sí destaca esos dos elementos importantes que le faltan al concepto legal de la Ley Federal del Trabajo, ya que incluye el elemento subordinación y la obligación del patrón de retribuir al

trabajador con el salario, de Buen define patrón como: *"quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"*.⁹

En esa facultad de dirección de la actividad laboral, va inmersa la subordinación, ya que esa facultad de dirección es uno de los dos aspectos de que se compone la subordinación, el otro aspecto, como se ha mencionado, es la obligación de obediencia que tiene el trabajador.

En el artículo 11, de la Ley Federal del Trabajo, encontramos un componente muy importante en lo que a la definición de patrón corresponde, el representante del patrón, su importancia radica en que los actos ejecutados por personas que ejercen funciones de dirección o administración, en una empresa o en un establecimiento, dentro del ejercicio de sus funciones, se imputarán efectuados por el propio patrón, cualquier acto cometido por personas con éstas funciones dentro de la relación de trabajo, se considerará perpetrado directamente por el mismo patrón, quedando con ello el patrón obligado ante sus trabajadores, por actos cometido por sus representante en el ejercicio de sus funciones, el citado ordenamiento señala lo siguiente:

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

Así, patrón es la persona física o moral que recibe los servicios prestados uno o varios trabajadores, a cambio de un pago y ejerciendo una facultad de dirección sobre las actividades laborales que éstos realizan.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pág. 481.

4. Relación Laboral

En el ámbito jurídico es común que los términos, relación laboral y la relación de trabajo, sean utilizados indistintamente, sin embargo en la legislación y la doctrina se utiliza más la expresión relación de trabajo, así las definiciones que de relación laboral se darán, corresponden a las de relación de trabajo. Dentro de la Ley Federal del Trabajo, es común que se utilicen como sinónimos otros términos como contrato individual de trabajo y relación de trabajo.

El vocablo relación, proviene del latín *relatio-onis*. El diccionario de la Real Academia define relación como: "*Conexión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra.*"¹⁰

La palabra laboral tiene su origen en el verbo latino *laborare*, que quiere decir labrar, se refiere a la labranza de la tierra. La palabra laboral es un adjetivo que la Real Academia define como: "*Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.*"¹¹

Por lo que la relación laboral es la conexión relativa al trabajo, que existe entre una persona y otra, específicamente es la conexión jurídica que existe entre el patrón y el trabajador, debido al trabajo.

Para Roberto Muñoz Ramón, la relación de trabajo no se da únicamente entre patrón y trabajador, sino que también surge entre los trabajadores, él define la relación de trabajo como: "*el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, reciprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a estos entre sí.*"¹²

¹⁰ Diccionario de la Lengua Española, Op. Cit.

¹¹ Idem.

¹² MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II, Op. Cit. Pág 44.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, determina qué debe entenderse por Relación de Trabajo, además señala el concepto de contrato individual de trabajo, estos términos son incluidos en el mismo artículo porque están íntimamente relacionados, ya que ambos producen los mismos efectos, dicho artículo señala 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.

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

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

La palabra contrato fue utilizada por primera vez entre los economistas, a fines del siglo XIX, el término surge por primera vez en una ley, el 10 de marzo de 1900, en Bélgica, posteriormente fue utilizado en Suiza y Francia.

Por mucho tiempo se ha mantenido una controversia, respecto de la utilización de los términos relación laboral y contrato de trabajo, para algunos teóricos es el contrato de trabajo el que propicia el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocas entre patrón y trabajador, por el acuerdo de sus voluntades, otros consideran que más bien debiera ser llamado relación de trabajo, debido a que no se puede afirmar que sea propiamente un contrato.

Existen muchos factores que quedan fuera del libre acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador, como la determinación de la jornada, el salario, además de existir al respecto normas irrenunciables y de aplicación forzosa, por lo que el acuerdo entre las partes no es el elemento modelador de todo el contrato de trabajo, ya que hay muchas circunstancias que quedan fuera del convenio entre patrón y trabajador, debido a estas condiciones muchos autores sostienen que el

vínculo que une al trabajador con el patrón debiera ser denominado relación de trabajo, ya que quienes contratan, en la mayoría de los aspectos, se someten a las determinaciones legales.

Euquerio Guerrero, al señalar la posición de los ostentadores de la teoría contractualista menciona que éstos "...sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que uno se considere tácita. Cuando el acuerdo jurídico está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato"¹³. Sin duda el consentimiento es el elemento que vincula a patrón y trabajador en derechos y obligaciones recíprocas, pero la mayoría de estos derechos y obligaciones no son susceptibles del libre acuerdo de voluntades, sino simplemente exigen el acatamiento de la ley.

Néstor de Buen señala que dentro de la definición legal de relación de trabajo, dada por el artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, pueden distinguirse elementos subjetivos y objetivos, de los cuales menciona los siguientes:

"a) Elementos subjetivos

Trabajador

Patrón

b) Elementos objetivos

Prestación de un trabajo personal subordinado.

Pago de un salario."¹⁴

La relación de trabajo se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios, esta prestación, constituye el elemento detonante que da origen a la aplicación de la ley laboral, independientemente de que exista un contrato de trabajo formal.

¹³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1996, pág 31.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II. 13ª Ed., Editorial Porrúa, México 1999. Pág. 44.

En la relación laboral intervienen dos sujetos el patrón y el trabajador; el primero, es el que recibe el servicio en su beneficio; el segundo, es el que otorga tal beneficio. La relación de trabajo es personal porque existe entre un patrón determinado y una persona física igualmente determinada, quien presta efectivamente el servicio, motivando que el vínculo de derechos y obligaciones surja exclusivamente entre estas dos personas. La relación laboral exige, como condición elemental, la subordinación de la persona que preste el servicio.

Para Néstor de Buen, la remuneración es un elemento de la relación laboral¹⁵, ya que considera que si no hay retribución, no puede hablarse de una relación laboral regida por el derecho laboral, efectivamente, una relación laboral de este tipo estaría al margen del derecho del trabajo, pero no por ello dejaría de ser relación de trabajo. Por lo que considero a la remuneración como consecuencia de la relación de trabajo, no así como uno de sus elementos.

Ante la arraigada costumbre de los patronos de negar la relación laboral, para con ello desligarse de sus obligaciones, y tomando en cuenta la evidente desventaja en que se encuentra inmerso el trabajador al presentarse esta situación, el legislador ha elaborado normas protectoras que prevén dicho escenario, el contenido del artículo 21, de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente: *"Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."*, por lo que el simple hecho de que una persona preste para otra un trabajo, implica la existencia de una relación laboral entre éstos, independientemente de que se haya formalizado por medio de un contrato, se considerará que la relación laboral existe, salvo que el patrón demuestre lo contrario.

Como se ha señalado, la formalización de la relación laboral se dará para los trabajadores al servicio del Estado con el nombramiento, mientras que para los trabajadores en general, será el contrato el que formalice la relación.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. 15ª Ed., Editorial Porrúa, México 2001. Pág. 570 a 574.

La duración de la relación laboral, de acuerdo al artículo 35, de la Ley Federal del Trabajo, puede ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación se considerará por tiempo indeterminado.

5. Condiciones Generales de Trabajo

El término Condiciones Generales de Trabajo, normalmente es utilizado dentro del derecho burocrático, por tratarse de un documento, cuya existencia se desarrolla dentro de las relaciones de trabajo establecidas entre el Estado y sus trabajadores.

Dentro de las relaciones laborales de los trabajadores en general, generalmente se utiliza el término condiciones de trabajo para designar al conjunto de beneficios a que tienen derecho los trabajadores, los cuales se encuentran plasmados en los contratos individuales de trabajo, en los contratos colectivos y cuando se trata de una determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como resultado de una huelga en que no hubo acuerdo, en la sentencia colectiva.

Las Condiciones Generales de Trabajo de los trabajadores al Servicio del Estado son el "*Documento jurídico laboral que expide el titular de una dependencia*"¹⁶, tomando en consideración la opinión del sindicato, en que se detallan los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral.

Dentro de la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, las Condiciones Generales de Trabajo poseen un papel fundamental, ya que son las rectoras directas de todo aspecto relacionado con la relación laboral, son el documento que señala específicamente para la Institución de que se trate, los

¹⁶ MARTÍNEZ MORALES, Rafael Isidro. Diccionario de Derecho Burocrático. 2ª Ed. Editorial Oxford, México 2000, Pág. 25.

derechos y las obligaciones, que dentro de la relación jurídica tienen el patrón y el trabajador. Para Mario de la Cueva, las Condiciones de Trabajo son: *"las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo"*¹⁷, esta definición aún que enfocada a los trabajadores en general, destaca los aspectos fundamentales contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo. Sin embargo en las Condiciones Generales de Trabajo no sólo se establecen normas protectoras de los trabajadores, también se señalan sus obligaciones y las prerrogativas con que cuenta el patrón.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no precisa un concepto de Condiciones Generales de Trabajo, dentro de éste ordenamiento únicamente se hace mención, de los elementos que deben contener las Condiciones Generales, los cuales son enumerados como sigue:

"Artículo 88.-Las condiciones generales de trabajo establecerán:

I.- La intensidad y calidad del trabajo;

II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;

III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos:

V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo."

Se advierte en éste artículo que no hay señalamiento alguno de carácter económico, aparentemente, ya que se pretendía evitar que las Condiciones

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, T. I 16ª Ed. Editorial Porrúa, México 1999, Pág. 266.

Generales de Trabajo fueran asimiladas a un Contrato Colectivo de Trabajo¹⁸, sin embargo la semejanza es innegable, no obstante, en el artículo 91, de la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se prevé la cabida de aspectos de carácter económico en las Condiciones Generales de Trabajo, ya que el artículo citado, menciona que cuando las Condiciones Generales de Trabajo contengan prestaciones económicas, se requerirá de la autorización previa de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, lo que hace suponer que la inserción de prestaciones económicas es un hecho, a tal grado que se regula.

En el caso de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B", del artículo 123 constitucional, se señala explícitamente, en el artículo 18, el contenido económico de las Condiciones Generales de Trabajo, expresando que:

"Las condiciones generales de trabajo establecerán los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural de que disfruten los trabajadores al servicio de las instituciones, señalando los requisitos y características de los mismos."

El contenido de este artículo, muestra que hay gran similitud entre las Condiciones Generales de Trabajo, un Contrato Colectivo de trabajo y un reglamento interior de trabajo, tal como lo concibe la Ley Federal del Trabajo, la analogía de mayor importancia se guarda con el contrato Colectivo de Trabajo, sin que sea posible establecer grandes diferencias de contenido.

Las Condiciones Generales de Trabajo, poseen elementos tanto de un Contrato Colectivo, como de un Reglamento Interno de Trabajo, ya que contiene los derechos de los trabajadores y prestaciones económicas, tal como un Contrato Colectivo de Trabajo, además de obligaciones de los trabajadores, como ocurre en un reglamento interno de trabajo.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Los Trabajadores de Banca v Crédito: exégesis tendenciosa, Editorial Porrúa, México 1984, pág. 92.

Como se ha visto la legislación no proporciona un concepto de Condiciones Generales de Trabajo, pero éstas pueden ser definidas como sigue: *"Condiciones Generales de Trabajo son, respecto de los trabajadores de banca y crédito, las reglas dictadas por las instituciones y sociedades nacionales de crédito que tomando en cuenta la opinión de los sindicatos, determina los deberes y derechos económicos, sociales y culturales de sus trabajadores."*¹⁹

Me parece importante destacar el papel del sindicato en la determinación de las Condiciones Generales de Trabajo, ya que legalmente se limita su intervención a la expresión de una opinión, lo cual constituye una clara diferencia con el Contrato Colectivo de Trabajo, en que para su determinación se realiza una negociación entre patrón y sindicato. A pesar de la limitación legal, en el campo de los hechos, la presión de un sindicato fuerte y su descontento requiere de una negociación previa de las Condiciones Generales de Trabajo, aún cuando la ley no lo exija así.

La imposibilidad de negociar las Condiciones Generales de Trabajo, constituye uno más de los derechos colectivos que sin razón le ha negado a los trabajadores bancarios.

6. Jornada de trabajo.

El origen de esta palabra se sitúa probablemente en el occitano, antigua región de Francia, y éste del latín *diumus*, que significa propio del día.

En su séptima acepción, el diccionario de la Real Academia, nos proporciona un significado de jornada que se aproxima a la utilización que se le da jurídicamente, señalando que: *"es el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros"*.

¹⁹ *Ibidem.* p. 97

La limitación de la jornada de trabajo es uno de los más importantes logros en las luchas de la clase trabajadora, puesto que el establecimiento de un límite a la jornada, es uno de los elementos que ha permitido al hombre mejorar su condición de vida, contribuyendo a la conservación de su salud, ha logrado humanizar el trabajo, al permitir al trabajador la convivencia familiar.

Cuando la relación de trabajo era considerada como un arrendamiento de servicios, el tiempo de jornada quedaba al libre acuerdo de las partes, debido a la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad.

Para que hubiese reducción en la jornada, fueron necesarias múltiples razones de índole biológica, social, familiar, cultural y una cruenta lucha que cobró la vida de muchos trabajadores. Una de las cuestiones más importantes fue que las jornadas de trabajo excesivas alejaban al hombre de su humanidad, pues reducían su vida a trabajar, medio dormir y medio comer.

La jornada de ocho horas fue establecida legalmente, después de 1919, durante la primera Conferencia de Washington. La inicial Ley Federal del Trabajo de 1931, no señalaba que debía entenderse por jornada, fue hasta 1970 que dicho concepto fue incluido.

El artículo 58, de la Ley Federal del Trabajo, establece que: *"jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."*

Entre los aspectos interesantes de esta definición legal, se encuentra el de determinar qué debe entenderse por disposición, de acuerdo al diccionario de la Real Academia: *"del latín dispositio, -onis. Acción y efecto de disponer o disponerse.// Aptitud, proporción para algún fin. Por disponer debe entenderse: Colocar, poner las cosas en orden y situación conveniente.// Deliberar, determinar, mandar lo que ha de hacerse.// Preparar, prevenir.// Ejercitar en las cosas facultades de dominio, enajenarlas o*

*gravarlas, en vez de atenerse a la posesión y disfrute. Testar acerca de ellas.// Valerse de una persona o cosa, tenerla o utilizarla por suya.*²⁰

Disposición es la posibilidad del patrón de hacer uso de los servicios que el trabajador le otorga, y la correlativa obligación del trabajador de estar presto y en capacidad para la prestación del servicio.

Resulta fundamental el concepto "disposición", porque éste ha de determinar el inicio y fin de la jornada, el lapso que comprende la misma, lo que nos lleva a considerar que la jornada trabajo no es interrumpida mientras el trabajador no salga de la empresa, ya que implica que el patrón puede hacer uso de sus servicios en cualquier momento, conservándose la disposición.

Durante los períodos de descanso, el trabajador sigue sujeto al reglamento interno de trabajo, por lo que no podrá utilizar a su antojo este tiempo, todo esto implica que se encuentra a disposición del patrón, por lo que todos sus periodos de descanso durante la jornada, deben ser incluidos dentro del cómputo de la jornada de trabajo, ya que se cumple con los elemento que la jornada de trabajo exige: "... la jornada implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenientes."²¹

El tiempo de la jornada varía, de acuerdo al momento del día en que se presta el servicio, la Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 60 que:

"Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

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

²⁰ Diccionario de la Lengua Española. Op Cit.

²¹ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. 2ª Ed. Editorial Pac, México 1985, pág. 27.

Esta distinción obedece al desgaste sufrido por el trabajador, en relación con la posibilidad de recuperar sus fuerzas y a las afecciones que implica la modificación del reloj biológico de los trabajadores.

También se establece que patrón y trabajador, podrán convenir la forma de distribución de las horas de trabajo, a fin de que se permita el descanso sabatino por la tarde, esta posibilidad ha llevado considerar que la jornada máxima semanal es de 48 horas, las cuales pueden ser distribuidas al libre acuerdo entre las partes, lo que al final de cuentas, ocasiona que se llegue a pasar por alto, el límite de 8 horas diarias de trabajo, siempre que al concluir la semana el tiempo laborado no rebase las 48 horas, esta práctica es indebida además de ilegal, ya que el mandato de la ley es, que semanalmente no se laboren más de 48 horas, distribuidas entre las jornadas diarias, pero en ningún caso debería permitirse que se exceda el máximo legal de ocho horas por día, el cual es fijado constitucionalmente.

En el caso de Banobras, las condiciones generales de trabajo, prevén que: la jornada de trabajo será de 37 horas y media a la semana, señalando que cuando un la carga de trabajo en la institución lo permitan, esta jornada podrá reducir el número de horas de trabajo obligatorias, señala que la duración máxima de la jornada diaria de trabajo, será de 7 horas y media la diurna, de 6 horas y media la nocturna y que 7 horas la mixta, para delimitar cuando se debe considerará jornada diurna, nocturno o mixta, se siguen los mismos criterios de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se señala que la jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua, de acuerdo a las necesidades del Banco²².

Habrá jornada continua, cuando el trabajador no puede ausentarse del ámbito del Banco. En la jornada discontinua, el trabajador interrumpe la prestación de servicios, se retira del ámbito en que los presta y el mismo día retorna para continuar con su jornada, por lo que durante el lapso en que no está prestando sus servicios se interrumpe la disponibilidad del trabajador para con el patrón,

²² Artículos del 86 al 88.

quedando fuera de su control, y para la jornada discontinua, se computarán las horas en que el trabajador esté a disposición del patrón.

7. Vacaciones

Con el transcurso del tiempo de labor continua, la limitación de la jornada y el descanso del séptimo día, llegan a ser insuficientes para proporcionar el descanso necesario para conservar la salud del trabajador, por lo que es necesario que el trabajador disfrute de un periodo mayor de descanso, que hagan posible la recuperación física y anímica, a este descanso prolongado se le conoce como vacaciones.

Las vacaciones consisten en un período de varios días de descanso anual, que disfrutará el trabajador, gozando íntegramente de su sueldo, más una prima correspondiente a tal periodo vacacional.

Las vacaciones pagadas representan un beneficio no sólo para el trabajador, sino también para el patrón, ya que la renovación de la capacidad laboral del trabajador implica su mejor desempeño y un potencial incremento productivo que favorece al patrón, ésta es una de las justificaciones para que las vacaciones sean pagadas, porque actúan a favor de los intereses del patrón.

Los días de que se compone el periodo vacacional son días laborables, por lo que, para su cómputo, no se deben contar los fines de semana, ni los días de descanso obligatorio.

La ley concede la posibilidad de disfrutar las vacaciones en periodos fraccionados, siempre que uno de estos periodos sea de por lo menos seis días continuados por año.

Existe prohibición expresa de que las vacaciones sean remuneradas en lugar de disfrutadas, debido a que dicha remuneración desvirtúa completamente la finalidad misma de las vacaciones, que es el descanso.

La remuneración de las vacaciones, sin que haya disfrute, sólo se permitirá cuando la relación laboral termine antes de que el trabajador haya cumplido el año de servicios, o que habiéndolo cumplido no hubiera tenido la posibilidad de disfrutarlas, ya que en dicha situación, el trabajador se halla en una situación que ya imposibilita el disfrute, por lo cual procede el pago de las vacaciones, en proporción al tiempo laborado.

Asimismo no está permitido que las faltas de asistencia injustificadas del trabajador, sean deducidas del periodo vacacional, ya que el trabajador que falta a las labores no percibe el salario correspondiente a los días que faltó, esa es su sanción, el sumar a esta sanción una deducción del periodo vacacional, conllevaría el establecimiento de una doble sanción, lo cual está prohibido.

El número de días que componen el periodo vacacional, varía entre la Ley Federal del Trabajo, que rige a los trabajadores de la apartado "A", del 123 constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que corresponde a los trabajadores regidos por el apartado "B", del mismo artículo 123. La Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 76 que:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

En cambio, la ley que rige a los trabajadores del apartado "B", es más generosa en cuanto a la extensión del periodo vacacional, señalando en el primer párrafo, del artículo 30, que:

"Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones."

Los trabajadores al servicio del Estado, tienen derecho a disfrutar anualmente de dos periodos vacacionales de diez días cada uno, para el resto de los trabajadores se establece un periodo de seis días como base, pero éste por supuesto es susceptible de mejora por medio de las negociaciones sindicales. Lo que más llama la atención de este artículo 30, es la cantidad de tiempo de servicios que se requiere para la generación del derecho, ya que señalan únicamente seis meses de servicio consecutivo, a diferencia de lo establecido por otros ordenamientos legales, en que lo común es que se exija un año de servicios.

En el artículo 102, de las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, se establece que cuando el trabajador cumpla un año de servicios, tendrá derecho a un período anual de vacaciones, cuya extensión se determinará tomando en cuenta la antigüedad del trabajador, el periodo vacacional aumentará paulatinamente en relación con la antigüedad del trabajador, durante los primeros diez años de servicio, le corresponderán veinte días laborables de vacaciones, durante los siguientes cinco años de servicios, le corresponderán 25 días laborables de vacaciones, y en los años posteriores, se le otorgarán treinta días laborables, como periodo vacacional.

8. Salario

El origen de la palabra está en el latín *salarium*, de sal, ya que antiguamente se acostumbraba otorgar a las domésticas, como pago a sus servicios, una cantidad fija de sal.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia, por salario se entiende: *"Estipendio, paga o remuneración.// En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales"*.²³

El salario constituye la obligación más importante, con que debe cumplir el patrón, dentro de la relación laboral, mientras que para el trabajador encarna la razón por la que presta sus servicios a otra persona, lo que implica de alguna manera la renuncia a una parte de su libertad. El salario representa para el trabajador, su principal fuente de ingresos, y el medio para la satisfacción de las necesidades más inminentes tanto de él mismo, como de su familia.

Tal como lo señala el ilustre Néstor de Buen, el salario es un elemento esencial del derecho del trabajo. Constituye dentro de la relación laboral, el objeto indirecto e instituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo²⁴.

En lo que refiere al salario, la Ley Federal del Trabajo y las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras son coincidentes, ya que ambas establecen que el salario es la retribución que debe pagar el patrón (en su caso Banobras) al trabajador por su trabajo. Al respecto es de resaltar que no siempre el pago del salario es, en sentido estricto, la retribución por el trabajo, ya que en muchos casos el salario se otorga aún cuando el trabajador no haya trabajado, ejemplo de ello son las vacaciones.

²³ Diccionario de la Lengua Española. Op.Cit.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op.Cit. Pág. 175

El salario es una consecuencia de la relación laboral, tal como lo señala de Ferrari²⁵, se trata de una retribución que el trabajador recibe, por la prestación del servicio o bien solo por el hecho de estar a la orden del empleador, por la ya mencionada subordinación, ya que a pesar de estar de vacaciones, al trabajador se le ha indicado cuando ha de retomar a sus actividades, lo que implica que sigue bajo las órdenes del patrón, pues se halla sujeto al cumplimiento de las fechas que él le estableció.

La Ley Federal del Trabajo y las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, no proporcionan propiamente un concepto de salario, más bien señalan la obligación que tiene el patrón de pagarlo, una forma distinta de conceptualizar el trabajo nos la da Alberto Briceño Ruiz, para quien *"salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hacer posible la superación del trabajador y de su familia."*²⁶

El salario está conformado por las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias, esporádicas y accidentales que el patrón debe u otorga al trabajador por la prestación de servicios. Asimismo del salario se desprenden tres partes: el salario base; las prestaciones que lo incrementan, y; las prestaciones que no incrementan al salario, por ser ocasionales o irregulares.

Nuestra Constitución, en la fracción X, apartado "A", del artículo 123, señala que el pago del salario debe ser en moneda de curso legal, la Ley Federal del Trabajo, permite el pago en especie, pero no como sustituto del pago en moneda, sino como un complemento.

Casi siempre el salario es el único sustento para el trabajador y su familia, por ello se ha establecido un salario mínimo que, se supone, debe asegurar al

²⁵ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. III, Editorial Depalma, Argentina 1977, p. 220.

²⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México 1985. Pág. 356.

trabajador una vida digna, un salario que le permita cubrir suficientemente sus necesidades.

Cuando se trata el tema del salario es importante destacar el principio de proporcionalidad que debe imperar entre la labor por desarrollar, objeto del contrato, y la cantidad de dinero que pagará el patrón. Pero cuando se trata en particular, el tema del salario mínimo este principio cambia, ya que lo que se debe procurar cubrir las necesidades básicas del trabajador como jefe de familia.²⁷

Respecto del salario mínimo, los trabajadores bancarios se encuentran en una situación ventajosa, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, en sus artículos 13 y 16 respectivamente, establecen que: el salario mínimo de los trabajadores de la banca gubernamental será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50%, mismo que se considerará salario mínimo bancario. Así el salario mínimo bancario equivale a uno y medio salario mínimo general.

9. Prima

El diccionario de la Real Academia de la lengua española, en su quinta acepción define como prima a: "*la cantidad extra de dinero que se da a alguien a modo de recompensa, estímulo, agradecimiento, etc.*"²⁸

La prima es una cantidad adicional al salario, que tiene una finalidad específica, de acuerdo a la clase de prima de que se trate, de manera general las primas suelen tener como objetivo la estimulación del trabajador induciéndolo a producir más o mejorar la calidad de su trabajo.

²⁷ GUERRERO, Eusebio. Op. Cit., Pág. 173

²⁸ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit.

En el derecho del trabajo, tenemos: la prima dominical, cuya finalidad es compensar al trabajador por haber tenido que laborar en un día que es destinado a la convivencia familiar; la prima de antigüedad, que es una prestación condicionada y adquirida por el transcurso del tiempo, que en todo caso podríamos considerar como un premio a la lealtad del trabajador, a través de los años, para con el patrón; por último, la prima vacacional, que será la de trascendencia para este estudio, que consiste en una cantidad adicional al salario que tiene por finalidad proporcionar al trabajador y a su familia, la oportunidad de acceder a actividades recreativas, que normalmente no están a su alcance; en algunas Condiciones Generales de Trabajo o contratos colectivos, también se incluyen primas por productividad.

Para que el trabajador realmente disfrute de su período vacacional, llevando a cabo actividades recreativas, es necesario que disponga de una cantidad adicional de dinero, ya que a pesar de contar con el salario correspondiente al período vacacional, éste no es suficiente, puesto que el salario cubre las necesidades normales y básicas de la familia, como la alimentación, y el pago de servicios, vestido, entre otras, que no pueden dejar de ser cubiertas durante el período vacacional, con lo que un gasto para obtener diversiones, representaría un gasto adicional, que impediría que las necesidades básicas de la familia fueran cubiertas.

La Ley Federal del Trabajo prevé la prima vacacional en un 25% sobre el salario diario del trabajador. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece como monto de la prima, el que corresponda al 30% del salario del trabajador.

Las Condiciones Generales de Trabajo de la generalidad de los trabajadores de la banca, suelen ser más benévolas en cuanto al monto de la prima, ya que la propia Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, establece que la prima será del 50% del salario correspondiente al número de días laborables que comprenda el período de vacaciones, pero como no hay tope en las disposiciones

en beneficio del trabajador, las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras van aún más allá, al establecer la prima vacacional en un 55% del salario ordinario y del salario complementario.

Para el pago de la prima, el cómputo de días deberá hacerse específicamente, sobre los días que corresponden al período vacacional, sin tomar en cuenta los días de descanso obligatorios comprendidos dentro de dicho período.

10. Productividad.

El diccionario de la Real Academia define productividad como sigue: *"Calidad de productivo.//Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, etc.// Aumento o disminución de los rendimientos físicos o financieros, originado en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: trabajo, capital, técnica, etc."*²⁹

Asimismo define productivo como: *"Su origen etimológico está en el latín productivus.// adj. Que tiene virtud de producir.//Que es útil o provechoso.// Econ. Que arroja un resultado favorable de valor entre precios y costes"*³⁰.

En política económica, por productividad se entiende la relación entre la producción total, obtenida en un tiempo dado y el conjunto de los agentes o empleados en esta producción capital, mano de obra, materia prima, etc.

La productividad es considerada como una obligación más del trabajador, pero ésta sólo puede ser alcanzada con la colaboración del patrón, ya que requiere, perfeccionamientos técnicos, una mejor organización del trabajo, racionalización del movimiento, la mejor adaptación del obrero a su trabajo, la

²⁹ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit

³⁰ Idem.

incentivación del trabajador, por medio del pago de primas de productividad, la mayor adhesión del trabajador y por supuesto la posibilidad del trabajador de disponer óptimamente de sus capacidades.

Sin duda la productividad es una tarea conjunta a realizar entre patrón y trabajador. La obligación del trabajador de ser un ente productivo, tiene como límites su propia seguridad, salud y dignidad; como obligación del trabajador la productividad debe ser entendida como, la realización del trabajo con probidad y responsabilidad, ya que no supone necesariamente por parte del trabajador un mayor esfuerzo, sino un esfuerzo normal en que emplee atención suficiente para la óptima realización del trabajo.

11. Prescripción

Su raíz etimológica la encontramos en una voz culta del siglo XIV, provenientes del latín *praescriptio*, *-onis*, *nomen actionis* del verbo *praescribo*, *-ere*, que significa escribir al principio (compuesto de *prae* que significa primero o antes y *scribo*, *-ere* que significa escribir) se refiere principalmente a escribir el encabezamiento de una ley, y posteriormente su significado cambió a producir por ley una excepción y prescribir.

El diccionario de la Real Academia nos dice que prescripción es: "*Acción y efecto de prescribir*". Lo cual nos remite al significado de prescribir, que define como: "*palabra proveniente del latín praescribere // Preceptuar, ordenar, determinar una cosa // Recetar, ordenar remedios// intr. Extinguirse un derecho, una acción o una responsabilidad // Der. Adquirir un derecho real o extinguirse un derecho o acción de cualquier clase por el transcurso del tiempo en las condiciones previstas por la ley // Concluir o extinguirse una carga, obligación o deuda por el transcurso de cierto tiempo*".³¹

³¹ Diccionario de la Lengua Española. Op Cit.

El concepto de prescripción ha sido muchas veces discutido doctrinalmente, existe controversia en cuanto a que si la prescripción únicamente es extintiva o si también puede ser adquisitiva, El Código Civil prevé ambos tipos de prescripción.

Se entiende por prescripción extintiva, la extinción de derechos y obligaciones, derivado del no ejercicio de los mismos durante el plazo señalado por la ley³².

La prescripción adquisitiva, se entiende como: el *"modo de adquirir el derecho derivado de la actividad y diligencia del adquirente, durante el periodo de tiempo establecido en la ley, coincidente con el abandono o desinterés del titular legítimo del mismo"*³³.

Dentro del derecho del trabajo la prescripción a que normalmente se hace referencia legal y doctrinal es la extintiva como una de las formas de pérdida de un derecho por el transcurso del tiempo, todos los derechos y acciones derivadas de la relación o contrato de trabajo, son susceptibles de ser perdidos por el paso del tiempo, independientemente de que se trate o no de derechos irrenunciables.

La prescripción de las acciones puede ser considerada como la sanción por falta de interés que demuestra el titular del derecho al no ejercitar la acción. Asimismo, la prescripción es un medio para garantizar la seguridad jurídica, ya que elimina la incertidumbre de no saber a que situación se ha de atener el individuo.

La prescripción puede ser considerada como negativa a los intereses del trabajador, debido a que propicia la pérdida de derechos irrenunciables,

³² COUTURE, Eduardo J. Op. Cit., Pág. 469.

³³ Ibidem. 470.



provocando a largo plazo la permanencia de situaciones antijurídicas, que se transforman en legales al paso del tiempo.

Pero desde otra óptica la prescripción también actúa en beneficio del trabajador, ya que evita que el patrón pueda accionar en su contra en cualquier momento, de acuerdo a su conveniencia, poniendo en riesgo su seguridad laboral, la inexistencia de la prescripción ocasionaría que el patrón pudiera ejercer acción de despido en contra del trabajador en un momento, que por el paso del tiempo sería inesperado, accionando en contra del trabajador por una falta cometida mucho tiempo atrás, por considerarlo conveniente a sus intereses en ese momento.

La prescripción no podría concebirse para una sola de las partes de la relación laboral, porque a pesar de que se debe proteger al trabajador por su situación de desigualdad, una situación de esta naturaleza rebasaría los límites de protección para entrar en el plano de la injusticia y el deliberado trato parcial de las partes.

La prescripción es un tema de gran interés tratándose de los trabajadores de la Banca Gubernamental, ya que, en un primer acercamiento podría suponerse que los términos de prescripción que corresponden a estos trabajadores son los señalados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, puesto que estos trabajadores se encuentran regulados por el apartado "B", sin embargo la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado "B" del 123, especifica que los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, serán aplicable para regir la relación de los trabajadores de la Banca, pero entre éstos títulos no se encuentra el relativo a la prescripción. Por lo que en materia de prescripción los trabajadores al servicio de la Banca Gubernamental estarán a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo es la norma general en cuanto a prescripción, en el se establece que:

"Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes."

El artículo citado señala el periodo prescriptivo en general, pero hay casos particulares para los que ese periodo variará, estos supuestos se hayan contenido en los artículos del 517 al 519.

En el artículo 517 se estatuye un periodo prescriptivo de un mes, para que el patrón ejerza acción de despido en contra del trabajador, igual que para que el trabajador ejerza su acción de separación del trabajo, entre otras; el artículo 518 establece un periodo de prescripción de dos meses para las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo; el artículo 519 señala un periodo de prescripción de dos años, para situaciones como el reclamo del pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas, entre otras. En estos artículos también se establece el momento en que empieza a correr en término para cada uno los periodos prescriptivos mencionados.

Existen dos excepciones para que empiece a correr el término prescriptivo: uno es el caso de los incapaces mentales, para quienes no podrá correr el término prescriptivo, en tanto no se discierna sobre su tutela; el segundo caso es de los trabajadores incorporados al servicio militar durante la guerra.

El término prescriptivo se interrumpe en los siguientes supuestos: con la presentación de la demanda, y; cuando la persona a quien cuyo favor corre el término prescriptivo, reconoce el derecho de la persona en contra de la cual transcurre el mismo.

12. Conflicto de Trabajo

El vocablo conflicto, como lo señala el diccionario de la Real Academia, proviene del latín *conflictus* y significa: "*Combate, lucha, pelea.// Enfrentamiento armado.// Problema, cuestión, materia de discusión.// Para la Psicología, es la coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos*". Finalmente respecto del conflicto colectivo señala que "*es el de orden laboral, que enfrenta a trabajadores y empresarios.*"³⁴

Un conflicto, cualquiera que sea su naturaleza, siempre será derivado de intereses contrapuestos, que en este caso serán relativos a la relación laboral. Por las situaciones que regula y en consecuencia por su naturaleza misma el derecho del trabajo supone el constante enfrentamiento entre patrón y trabajador, debido a la diferencia de intereses. Para que haya conflicto es necesario el fracaso de las negociaciones previas, en las que hayan quedado expuestas las diferencias entre patrón y trabajador, quienes tras dicha exposición no acuerdan ningún arreglo

Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, como resultado de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.

*"Los conflictos de trabajo implican necesariamente que por lo menos una de las partes esté inmersa en una relación laboral y que la materia del conflicto sea regulada por el derecho del trabajo."*³⁵

Los conflictos de trabajo pueden ser clasificados de la siguiente forma:

De acuerdo a los intereses que implican, en:

³⁴ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. T. II, Editorial Porrúa, México 1991, pág. 510.

- Conflicto individual de trabajo (son los que afectan solamente intereses particulares de una o varias personas), y;
- Conflicto colectivo de trabajo (que requerirá de la existencia de una comunidad obrera, y de que el conflicto verse sobre un interés colectivo, esta clase de conflicto tendrá repercusión social).

Por los sujetos que intervienen en el conflicto, se clasifican en: Obrero-patronales, intra obreros, entre patrones (patrón sustituto por la responsabilidad solidaria), inter sindicales (cuando se disputa la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo), intra sindicales (cuando versan sobre cuestiones relativas al comité ejecutivo), obrero-sindicales (por la aplicación de la cláusula de exclusión, de antigüedad y de preferencia), y conflictos entre sindicato y autoridad.

Por su naturaleza, los conflictos pueden clasificarse en:

- Conflictos de naturaleza jurídica, cuando está en juego la interpretación o aplicación de una norma jurídica, y;
- Conflictos de naturaleza económica, cuando trata la implantación de condiciones de trabajo o su modificación, no está relacionado con la interpretación de un derecho adquirido o fundado en una ley.

Para diferenciar un conflicto de trabajo de un conflicto jurídico es necesario atender a factores de carácter intrínseco y extrínseco: los conflictos de trabajo se diferencian intrínsecamente de los conflictos de orden común, porque en los primeros el objeto materia de la divergencia no es de carácter puramente patrimonial, mientras que los de orden común, tienen un objeto puramente patrimonial; en segundo lugar, en los conflictos de trabajo hay despersonalización de las partes, dado que lo importante es el sector al que pertenece cada una, lo cual no ocurre en los de orden común; las diferencias extrínsecas radican en que en el conflicto de trabajo hay repercusiones sociales, mientras que en los comunes

no, asimismo en los de trabajo se da la acción gremial, mientras que en los comunes no se da éste fenómeno.

13. Procedimiento

Etimológicamente deriva del verbo proceder, y éste del latín jurídico *procedo -ere*, "proceder a una acción judicial", literalmente "avanzada o progresar" (compuesto de *pro* - "hacia adelante" y *cedo - ere* "ir, marchar") refiriéndose aquí a la sucesión o progreso de las distintas etapas o instancias del proceso judicial.

En sentido general, se trata de la manera o forma de realizar una cosa o cumplirse un acto. Actuación, tramitación, es la secuencia de actos relacionados entre sí, que tienden a la realización de un determinado fin, cuando el fin es la resolución de litigios, la realización de actos será ante los órganos del poder público y el procedimiento será procesal.

Los procedimientos judiciales pueden ser clasificados en paraprocesales, procesales e incidentales.

Procedimientos paraprocesales. El vocablo paraprocesal se conforma por el prefijo griego *para*, que significa contiguo, semejante y por el adjetivo *procesal*, relativo al proceso. En este orden de ideas, el procedimiento paraprocesal es el que está fuera del proceso, pero es cercano al mismo por guardar alguna semejanza, dentro de esta clase de procedimientos encontramos a las actuaciones prejudiciales, y a los procedimientos de ejecución de sentencia.

Entre los procedimientos procesales y situándonos dentro del rubro laboral, tenemos los juicios ordinarios, que son los que generalmente se siguen, son iniciados con una audiencia de conciliación demanda excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, en segundo lugar están los procedimientos

especiales "que tienen por objeto señalar formas bravísimas para solucionar determinada clase de conflictos"³⁶.

Los procedimientos incidentales, que se dividen en de previo y especial pronunciamiento y los que se resuelven en sentencia definitiva.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevé un procedimiento especial, en cambio señala tres supuestos de procedimiento para los conflictos que se someten a su conocimiento: el concerniente a la demanda de cese de los efectos del nombramiento del trabajador, el promovido por el trabajador en contra del patrón, a fin de que le sean otorgados sus derechos en cumplimiento a la relación laboral; el relativo a la resolución de los conflictos de carácter colectivo.

14. Competencia

La palabra competencia es una voz culta formada a semejanza de la palabra latina *competentia*, *-ae* (que significa proporción exacta, justa), del adjetivo principal *competente*, del verbo *competere*, cultismo derivado del latín *competo*, *-re* que significa encontrarse con o convenir a, de donde deriva la acepción actual.

Couture define la competencia como la "*medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder Judicial, consistente en la determinación genérica de los asuntos en los cuales es llamado a conocer, en razón de la materia, cantidad y lugar.*"³⁷

La competencia es una porción de la jurisdicción, su límite. Dado que ésta es total, a ciertos funcionarios les corresponde una jurisdicción limitada (competencia), como en el caso de los que conocen de los conflictos de trabajo,

³⁶ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág.486.

³⁷ COUTURE, Eduardo J. Op. Cit. Pág.155.

en que la competencia es determinada de acuerdo a la materia, territorio, función y cuantía.

- Materia: Federal y Local;
- Territorio: También será Federal y Local
- Función: Las hay de conciliación (autocompositiva) y de conciliación y arbitraje (heterocompositiva).
- Cuantía: Algunas de estas pueden, constituirse vía excepción, o constituirse vía arbitral, cuando el monto de lo reclamado no excede de 3 meses de salario, transformándose en Junta de Arbitraje en virtud de la cuantía.

La jurisdicción es la facultad del Estado para dirimir, con fuerza vinculativa para las partes, una determinada controversia jurídica planteada.

En materia laboral existen varias autoridades jurisdiccionales, encontramos las siguientes:

- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje: es el facultado para la aplicación de la Ley Reglamentaria del Apartado "B";
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: es un organismo público descentralizado encargado de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A";
- Junta Local de Conciliación y Arbitraje: se encarga de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo en cada entidad federativa, es un organismo público descentralizado de carácter estatal y municipal.

También a nivel estatal existen Tribunales de Conciliación y Arbitraje, pero tal situación depende del ejecutivo local, en su caso, estos tribunales conocerán de la burocracia estatal.

Respecto de la incompetencia se sigue en la discusión sobre su naturaleza, si es una excepción o un incidente, siendo una excepción dilatoria, sustantivamente hablando, pues se presenta vía incidente y se tramita como tal.

En materia laboral la incompetencia, se tramita sólo por declinatoria, promovida ante la Junta que conoce el asunto. La inhibitoria se promueve ante quien se cree es el competente; esto para evitar la dilación injustificada del procedimiento, estas cuestiones se tramitan de oficio o a petición de parte, la cual se tramita en la primera audiencia, antes de contestar la demanda.

Si es de oficio, la Junta se puede declarar incompetente hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, siendo el punto medular el momento en que se puede declarar incompetente (pudiendo señalarse que puede o debe ser hasta antes de que se desahogue la primera prueba).

Cuando la autoridad que estaba conociendo de un asunto se declara incompetente, el efecto de tal incompetencia es declarar nulo todo lo actuado, con lo que deja de producir efectos. Con la salvedad de algunas excepciones, por ejemplo cuando ya hubo auto de radicación, tratándose de la huelga, entre otras.

Puede ser que en determinados casos, circunstancias de orden personal, impidan al funcionario la correcta resolución del conflicto, por colocarlo en una situación que lo comprometa emocionalmente, ya que una situación de esta naturaleza podría afectar la debida imparcialidad del juzgador, en tales casos la ley faculta al funcionario para que se excuse de conocer, sobre ese asunto en particular, esta excusa es conocida como recusación.

Dentro del proceso laboral de los trabajadores al servicio del Estado, la incompetencia se resuelve de plano a diferencia de lo previsto por la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 139 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, señala que en cualquier momento del procedimiento, podrá darse de oficio la declaración de incompetencia.

Si de la demanda, o durante la secuela del procedimiento, resultare, a juicio del Tribunal, su incompetencia, la declarará de oficio.

Dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no se acepta la recusación del funcionario, por lo cual a pesar de circunstancias de índole personal, deberá conocer y resolver con apego a derecho.

15. Convenio

Se deriva de convenir y éste del latín *convenire* que significa ser de un mismo parecer, ajuste o concierto entre dos o más personas.

El diccionario de la Real Academia define al convenio como: *de convenir.// Ajuste, convención*. Asimismo de en su acepción séptima *convenir* significa: *"Coincidir dos o más voluntades causando obligación"*³⁸.

Jurídicamente convenio es todo acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. Se trata de un género particular de los actos jurídicos, en que el acuerdo de voluntades va encaminado a la transmisión, modificación, creación o extinción de derecho y obligaciones. El contrato es una especie dentro del género de los acuerdos.

Dentro del derecho romano, el acuerdo era considerado como una fuente de obligaciones de carácter menor al del contrato, ya que por si mismo no generaban obligaciones, para que esto ocurriera era necesario que el acuerdo

³⁸ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit.

estuviera ligado a un contrato principal, que disfrutara tanto del amparo del derecho pretorio, como del derecho imperial.

Para que surtiera efectos era necesario que fueran acompañados de palabras solemnes o menciones escritas, y su cumplimiento era garantizado con la estipulación escrita de cláusulas penales, amén de otros medios de garantía como la entrega de arras, la constitución de hipoteca o permuta, o el aval de una tercera persona.

Evidentemente, proporcionaban menos seguridad jurídica que los contratos, por ello eran menos apreciados entre la sociedad romana.

16. Laudo

La palabra laudo es una expresión forense, que de acuerdo el diccionario de la Real Academia significa "*decisión o fallo que dictan los árbitros amigables componedores.*" El vocablo laudo, también se utiliza dentro del derecho laboral para referirse a las decisiones tomadas por la autoridad jurisdiccional en materia del trabajo, para la resolución de los conflictos de trabajo, poniendo fin al proceso.

Existen tres tipos de resoluciones laborales, entre ellas se encuentra el laudo, estas resoluciones son:

- **Laudos:** son sentencias definitivas que ponen fin al juicio;
- **Interlocutorias o sentencias incidentales:** son sentencias que resuelven un incidente y carecen de formalidad;
- **Acuerdos:** se trata de resoluciones que ponen fin a una cuestión de mero trámite.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 840, señala los elementos que debe contener el laudo:

- "I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;*
II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
V. Extracto de los alegatos;
VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
VII. Los puntos resolutivos."

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no hace esta misma enumeración de elementos, únicamente en el artículo 137, se señala que el laudo debe dictarse a verdad sabida y buena fe guardada.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo señala como características del laudo, el que deben ser claros, precisos y congruentes, y que el contenido del laudo debe guardar estricta relación entre lo pedido y lo condenado.

Cuando en el pronunciamiento del laudo, se omite resolver sobre alguno de los puntos de la controversia, se trasgrede el principio de congruencia previsto en el artículo 776, de la Ley Federal del Trabajo, incurriendo con ello en violación de garantías.

Los laudos pueden ser en tres sentidos:

- Condenatorios, declaran procedentes las acciones del demandante;
- Absolutorios, declaran improcedentes las acciones del demandante, y;
- Resolutivos, establecen una situación jurídica que afecta a las partes que no es lo mismo que el condenatorio.

17. Sanción

El origen de este vocablo lo encontramos en "el latín *sanctio*, -nis, nomen actionis del verbo *sancio*, -ire que significa consagrar, santificar, volver sagrado, este verbo se especificó para designar a la consagración de una ley, lo cual antiguamente se hacía en una ceremonia religiosa. *Sancire*, que procede de la misma raíz que *sacer*, -cra, -crum, que significa sacro, designa lo relativo a los dioses, ya sea bueno o malo, por lo que el verbo significa también execrar, de donde se deriva castigar."³⁹

El diccionario de la Real Academia, define como sanción a la "pena que la ley establece para el que la infringe. Mal dimanado de una culpa o yerro y que es como un castigo o pena".⁴⁰

La sanción es el producto del incumplimiento de un deber que repercute en la persona obligada a tal cumplimiento. De este concepto se desprenden otros de singular importancia, como deber y persona.

Deber jurídico es la restricción de la libertad exterior de la persona, derivada de la facultad, concedida a otra u otras, de exigir de la primera cierta conducta, positiva o negativa⁴¹

El vocablo persona comúnmente se utiliza para designar al ser humano, al hombre, entendido éste como individuo de la especie humana de cualquier edad y sexo. La persona es el punto nodal del derecho, su origen y su fin, jurídicamente persona es el sujeto de derechos y obligaciones.

La sanción es la respuesta a la realización de conductas prohibidas por el orden jurídico, es un elemento indispensable del derecho, ya que se trata del

³⁹ COUTURE, Eduardo J. Op. Cit. Pág. 533.

⁴⁰ Diccionario de la Lengua Española. Op Cit.

⁴¹ OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del Derecho. 7ª Ed. Editorial Duero, México 1990, Págs.92, 93..

medio a través del cual se mantiene el estado de derecho, la sanción es una forma de castigo que dicta el orden jurídico para protegerse.

Dentro de las sanciones se puede distinguir a las sanciones administrativas, estas son definidas por Suay como "cualquier mal infringido por la administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal a resultas de un procedimiento administrativo y con una finalidad puramente represora".⁴²

En concordancia con esta definición, podemos considerar dentro del rubro de las sanciones administrativas a las sanciones del trabajo, impuestas por las autoridades del trabajo a cualquiera de los sujetos de la relación laboral.

El derecho del trabajo es imperativo, el Estado tiene la encomienda de vigilar la aplicación de las normas que conceden a los trabajadores las prestaciones laborales, asimismo tiene la función de señalar al patrón las faltas en que incurra a fin de que las corrija, y cuando el señalamiento no sea atendido tiene la facultad de imponer una sanción, con la comprobación de la infracción la autoridad debe ejercer su facultad sancionadora, a fin de salvaguardar los intereses del trabajador, en su caso del patrón y de la sociedad en general.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 512-D, establece la posibilidad de sancionar al patrón, por la inobservancia del mandato de las autoridades.

"Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón

⁴² Enciclopedia Jurídica Básica, Vol. IV, Editorial Civitas, España 1995, Pág. 6058.

infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue."

Dentro de las sanciones que impone la autoridad laboral, a los sujetos de la relación laboral que dirimen un conflicto ante ella, encontramos que de acuerdo al artículo 728, de la Ley Federal del Trabajo, los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, están facultados para imponer correcciones disciplinarias, con la finalidad de conservar el orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

Las correcciones disciplinarias que podrán imponer estas autoridades, de acuerdo al artículo 729, son:

"I. Amonestación;

II. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública."

El patrón está facultado para sancionar al trabajador, cuando éste incurra en el incumplimiento de sus obligaciones, este derecho a sancionar se ejerce por medio de la imposición de medidas disciplinarias, las cuales no quedan a la libre determinación del patrón, quien fácilmente podría excederse en su rigor, sino que la Ley las fija, la facultad del patrón de sancionar no implica la determinación de la sanción, únicamente se refiere a su aplicación.

El artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo, señala el contenido del Reglamento Interno de Trabajo y como elemento que lo conforma, menciona a las sanciones disciplinarias, cuya extensión limita, señalando en la fracción X, que: *"la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción."*

La Ley Federal del Trabajo cuenta con todo un título relativo a responsabilidades y sanciones, éste es el título dieciséis, que en general establece como sanción la multa, salvo algunos casos en que además se prevé como sanción la prisión, como ocurre con el patrón que pague cantidades inferiores al salario mínimo, a quien se impondrá entre seis meses y hasta cuatro años de prisión dependiendo del monto de la omisión, además también se hará acreedor a la pena de prisión el Procurador de la Defensa del Trabajo, el apoderado o representante legal del trabajador que no acuda injustificadamente a dos o más audiencias o que deje de promover durante tres meses, también se sancionará con prisión y multa a quien presenta documentos o testigos falsos.

En el artículo 163, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establecen tres clases de sanciones, que podrán ser impuestas alternativamente ante la realización de faltas de disciplina de los particulares y de probidad o diligencia por parte de los funcionarios del Tribunal, estas sanciones, denominadas correcciones son: la amonestación; multa que no podrá exceder de cien pesos, y la suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por tres días.

Las faltas mencionadas no son graves, sin embargo la finalidad de la sanción es la de infringir un castigo al trasgresor, lo cual no se materializa con la imposición de multas tan bajas, únicamente el último supuesto si puede causar pesar al trabajador a quien le sea impuesto, ya que se le priva del satisfactor principal de sus necesidades.

Fuera de los casos mencionados, las demás contravenciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que no tengan establecida otra sanción, se castigarán con multa hasta de mil pesos (art. 165).

Como ha quedado dicho la insuficiencia de la sanción se repite, ya que la multa establecida para lo que puede resultar en una gran diversidad de infracciones, de las cuales no todas serían leves, es burlesca y queda totalmente

fuera de la proporcionalidad que debe guardar la falta con la sanción y esta última con las circunstancias del sancionado, el lucro que el patrón puede obtener o en el caso particular, el ahorro que las Instituciones pueden alcanzar con la violación de derechos de los trabajadores, no se compara con la multa exigua a que se puede hacer acreedor, resultando conveniente el conducirse trasgrediendo los derechos de los trabajadores.

18. Daño

Del latín. *Damnum*, la Real Academia de la Lengua Española define daño como: *"Efecto de dañar o dañarse// Detrimiento o destrucción de los bienes, a diferencia del lucro cesante."*⁴³

Jurídicamente, la palabra daño es utilizada en dos sentidos: *"uno amplio, implícito en todo acto ilícito, existente por el solo hecho de haber injuriado un derecho o interés ajeno, aún cuando no se hayan lesionado sus valores económicos ni afectado su honor o sus sentimientos tutelados por la ley."*

*Para estos casos, se ha declarado que no corresponde la acción resarcitoria, pues para que haya condena no basta acreditar la violación del contrato o de la ley; debe probarse además la existencia de un daño cierto, aunque su monto no sea aún determinable."*⁴⁴

El daño en sentido estricto, además de suponer un acto ilícito, exige la existencia de un detrimento, pérdida de valores económicos o patrimoniales o en dado caso, una lesión al honor o a las afecciones legítimas, cuando se está ante esta situación, el afectado tiene derecho a exigir el cese de esa situación antijurídica y el restablecimiento de la situación conforme a derecho, además el

⁴³ *Diccionario de la Lengua Española*, Op. Cit.

⁴⁴ *Enciclopedia Jurídica Omega*, T. V, Editorial Driskill, Argentina 1984, Pág. 536.

acto ilícito, da derecho a exigir un resarcimiento en los bienes del individuo afectado.

El daño puede ser clasificado en material y moral:

- Daño material: es el que causa afectación patrimonial, actúa en detrimento directo de las cosas o bienes que componen el patrimonio, o indirectamente como consecuencia del perjuicio ocasionado a la persona en sus aptitudes o derecho, inclusive puede incluir las ofensas al honor, los sentimientos o la libertad, en la medida que dichas situaciones causan afectación a la capacidad y actividad del individuo.
- Daño moral, es el que afecta alguno de los derechos inherentes a la personalidad, derechos que no son susceptibles de una adecuada cuantificación económica y que se encuentran fuera del comercio.

En nuestra legislación se entiende por daño, la pérdida o menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación. Consecuentemente el daño es ocasionado con motivo de un hecho ilícito. Por ilícito se entiende según la Real Academia, *"lo no permitido legal o moralmente"*⁴³.

La vida humana de alguna manera posee un valor económico, ya que es la fuente de ventajas patrimoniales para el propio sujeto y para otros, tal es el caso del trabajador y su familia, que requiere gozar de una buena salud para la adecuada realización de su trabajo.

La comisión de un acto ilícito que actúa en detrimento o destrucción de la vida humana o cualquier aptitud o cualidad personal que motivan ventaja económica, obliga a la indemnización del daño sufrido, ya sea material y en su

⁴³ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit.

caso también moral, si se encuadra en lo señalado por el Código Civil, dicha indemnización debe otorgarla quien produjo el daño.

Para poder determinar el monto del daño, debe tenerse en cuenta la afectación que sufre el individuo en su capacidad productiva.

19. Indemnización

Esta palabra es utilizada por primera vez como término jurídico durante el siglo XVI, proviene del latín *indemnitas*, -e que significa indemne (*in* – privativo + *damnum* – daño) que significa hacer indemne o regresar las cosas a la misma situación en que se encontraba antes que sufrir daño.⁴⁶

El diccionario de la Real academia define indemnización como: "*Acción y efecto de indemnizar o indemnizarse // Cosa con que se indemniza.*" Esta definición de indemnización nos remite al significado de indemnizar, que se entiende como: "*Resarcir de un daño o perjuicio.*"⁴⁷

La indemnización es una sanción equivalente. En ocasiones no coincide el contenido de la sanción con el cumplimiento de la obligación jurídica, por una razón u otra y es ese el momento en que aparece la indemnización como pago de daños y perjuicios.

La indemnización es la reparación jurídica de un daño o perjuicio causado, procede según sea la materia, como sanción civil del incumplimiento de un contrato, como parte de la penalidad aplicable a quien cometió un delito, en otros casos conforma la efectividad de una obligación de afianzamiento, de seguro o del cumplimiento de un deber legal.

⁴⁶ COUTURE, Eduardo J. Op. Cit. Pág. 331.

⁴⁷ Diccionario de la Lengua Española. Op Cit.

El derecho del trabajo prevé la indemnización como una pena impuesta al patrón por haber incurrido, ya en un acto ilícito o en actos que resultan en daño o perjuicio para el trabajador con quien está obligado o con los beneficiarios de éste último, la afectación puede ser física, patrimonial o jurídica por la simple violación de sus derechos.

Generalmente se habla de indemnización cuando hay disolución arbitraria de la relación laboral, respecto de esta situación hay controversia en relación a la naturaleza ilícita del despido injustificado, ya que algunos arguyen que no siempre hay dolo, culpa o negligencia en la rescisión unilateral de la relación o del contrato, ya que en ocasiones se da por circunstancias ajenas al empleador, en realidad cuando hay despido injustificado siempre habrá ilícito, porque al realizarlo se está transgrediendo la ley, que exige la justificación del despido y que instituye la estabilidad en el empleo.

La indemnización tiene la finalidad de resarcir al trabajador cuando se le han causado daños y perjuicios por causa de una disolución injusta del vínculo laboral, en este caso la indemnización no solamente toma en cuenta la disminución que se ocasiona a una parte del patrimonio del trabajador, sino también la falta de aumento del patrimonio, que con el cumplimiento del contrato se hubiera obtenido.

*"En los regímenes que adoptaron la estabilidad absoluta, el despido se nulifica y el patrono debe reintegrar al cargo al trabajador despedido; en los que no han seguido este sistema, la lesión económica se cubre con una indemnización."*⁴⁸

En el caso de la legislación mexicana, en que se reconoce la estabilidad en el empleo, se prevén las dos posibilidades, la reintegración al empleo en primer término, dejando sin efecto el despido y en segundo lugar la indemnización.

⁴⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XV, Op. Cit. Pág. 466.

La Ley Federal del Trabajo señala distintos montos de indemnización en el caso del despido injustificado, la variación de montos depende del tipo de relación laboral existente, si era por tiempo determinado o indeterminado, e independientemente de esta situación se establece una base de indemnización, que consiste en tres meses de salario. Específicamente en su artículo 50 instituye que:

“Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

Según señala el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, para la fijación del monto de las indemnizaciones, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria, la parte proporcional, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que reciba el trabajador por su trabajo.

Cuando la retribución que reciba el trabajador sea variable, se tomará como salario diario el promedio de los salarios obtenidos en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso

hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Si el salario es semanal o mensual, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para obtener el monto del salario diario.

Generalmente en nuestra legislación, cuando hay actuar ilícito por parte del patrón, al violar disposiciones legales, se le impone multa como pena a su actuar, y a pesar de que su conducta ilícita cause afectación al trabajador no es usual que se le indemnice, lo cual conforma una omisión de nuestra legislación, son muy pocos los casos en que se considera la indemnización para el trabajador entre ellos, la indemnización por despido injustificado, indemnización por accidente de trabajo, entre otras pocas.

Cuando la relación de trabajo termine por alguna de las siguientes causas, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad:

- Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Corresponderá el pago de una indemnización equivalente a cuatro meses de salario, más la prima de antigüedad a los trabajadores reajustados, debido a la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que haya exigido la reducción del personal.

Respecto de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 484 que para su determinación *"...se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa."*

El artículo 485 puntualiza que en ningún caso la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones podrá ser inferior al salario mínimo.

Si como resultado del riesgo de trabajo se produce una incapacidad temporal del trabajador, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras perdure la imposibilidad de trabajar.

Por otro lado si la incapacidad producida es permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

De acuerdo al artículo 500 de la misma Ley Federal del Trabajo, cuando el riesgo de trabajo derive en la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- El equivalente a importe de setecientos treinta días de salario.

En caso de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, podrán recibir la indemnización las siguientes personas (Art. 501):

"1. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores

de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social."

20. Multa

Según la Real Academia por multa debe entenderse: *"Pena pecuniaria que se impone por una falta, exceso o delito, o por contravenir a lo que con esta condición se ha pactado."*⁴⁹

El origen del vocablo lo encontramos en el *"latín multa, -ae, de igual significado, que originalmente se refería sólo a multas pagaderas en especies animales, más tarde también en dinero"*.⁵⁰

La multa como sanción posee varias ventajas, entre ellas el hecho de ser adaptable al delito, es eficiente causando molestia o sufrimiento al infractor, ya

⁴⁹ Diccionario de la Lengua Española, Op. Cit.

⁵⁰ COUTURE, Eduardo J. Op. Cit. Pág. 415.

que implica una privación patrimonial, es una pena no degradante para el infractor, constituye una fuente de ingresos para el Estado, es reparable en caso de no haber responsabilidad en la comisión del ilícito de la persona que la otorgó.

Para la imposición de la multa existen dos sistemas a seguir, el de máximos y mínimos y el de proporcionalidad:

El sistema de máximos y mínimos consiste en la determinación en ley, de montos que corresponderán a las multas, señalando una cantidad mínima y una máxima, para cada conducta que quebrante la ley. De esta manera se limita a la autoridad en la determinación de la multa, evitando la posibilidad de que incurra en excesos, el problema con este sistema es que no guarda proporcionalidad, ya que de acuerdo a la situación de cada individuo, la multa mínima puede resultar excesiva para un sujeto, debido a su situación particular, mientras que el monto máximo para otro individuo, puede ser irrisorio por encontrarse en muy buena situación económica.

Otro problema que surge, es el de actualización de los montos en leyes duraderas, que con el transcurso del tiempo llegan a ser insignificantes, a menos que se establezca como parámetro de la multa una base variable, como es el caso de la determinación de las multas en salarios mínimos.

El sistema de proporcionalidad, señala una multa en proporción al monto del perjuicio ocasionado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 107, establece la prohibición de imponer multas a los trabajadores, *"Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto."*

Asimismo en su Artículo 5 señala que *"Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca"* y en su fracción X

establece que: *"La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa"*, por lo que no está a la libre conveniencia entre patrón y trabajador, la posibilidad de establecer multas para el trabajador dentro de la relación laboral.

No obstante la existencia de esta prohibición, es común que se dé la multa al trabajador como práctica sindical, aplicada a faltas de asistencia a asambleas sindicales o cualquiera otra falta a las reglas del sindicato, la prohibición subsiste en estos casos y en consecuencia se viola la ley cuando el patrón efectúa el descuento al salario, aún cuando lo haga por cuenta del sindicato al aplicar la multa que el mismo sindicato impuso.

En el caso específico de los sindicatos, la Ley Federal del Trabajo menciona en su artículo 358, que por ningún motivo podrá imponerse multa al trabajador por no querer formar parte de un sindicato o por querer separarse del mismo.

Dentro del Derecho del trabajo la única facultada para imponer multas, ya sea al trabajador o al patrón, es la autoridad.

La Ley Federal del Trabajo cuenta con un título en que especialmente se señalan las multas que corresponderán al patrón o al trabajador que incurra en violaciones a la misma ley, estas multas son fijadas en salarios mínimos y se impondrán independientemente de la responsabilidad en que incurra el patrón por el incumplimiento de sus obligaciones.

El artículo 994 del ordenamiento que se comenta prevé varios supuestos, tanto de transgresión, como de multas que podrán corresponder a tales violaciones, dentro de éstos supuestos se encuentra el del tomamiento de un periodo vacacional anual:

"Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero;

III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XVI y XVII;

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D:

VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII."

De la fracción I de este artículo, determina que se impondrá multa de 3 a 155 veces el salario mínimo al patrón que incumpla las disposiciones contenidas en los artículos 76 y 77, estos artículos se refieren al derecho de los trabajadores, que cuenten con más de un año calendario de servicios, a disfrutar de un periodo vacacional anual que no podrá ser inferior a seis días y que se incrementará en relación con la antigüedad, esta misma sanción aplicará cuando no se otorgue el periodo vacacional proporcional a los trabajadores que prestan servicios discontinuos o de temporada.

Con el monto actual del salario mínimo, esta multa oscilaría entre los 130.95 y los 6765.75 pesos, lo que realmente no representa un desembolso

considerable para una empresa y menos en relación con lo que se ha ahorrado, al conducirse irregularmente con todos sus trabajadores.

Además de lo endeble que resulta la amenaza de la multa, el grado de posibilidad de que los trabajadores actúen en contra del patrón por la violación de su derecho a las vacaciones derecho es bajo, así que la transgresión de la obligación de otorgar vacaciones así como muchas otras, no representan gran problema para el patrón, quien en todo caso gastaría más en sus abogados, que en esta multa.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece la multa como una medida disciplinaria ante la falta de respeto hacia el Tribunal; también se señala la multa como medida de apremio impuesta para hacer cumplir las determinaciones emitidas por el propio Tribunal (art. 148).

En el artículo 162 se señalan faltas sancionables por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ante la cuales se impondrán correcciones disciplinarias, entre las que se encuentra la multa, dichos actos sancionables son; la falta de respeto o de orden debido, cometido por los particulares, durante las actuaciones del Tribunal, y; las faltas dentro del desempeño de sus funciones, cometidas por los empleados del propio Tribunal.

Como se ha referido, para que la multa cumpla su finalidad sancionadora, es necesario que actúe en detrimento de los intereses del multado, para que realmente constituya un castigo que lleve al trasgresor a no incurrir nuevamente en su falta, este fin no se cumple en el caso de las multas establecidas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que su monto es tan bajo que resultan irrisorio y más aún, cuando son impuestas al titular de una dependencia.

21. Interés Público

Con frecuencia el concepto de interés público es utilizado *"como sinónimo de necesidad pública, provecho común, beneficio colectivo, utilidad social, interés social, interés nacional, necesidad colectiva, utilidad nacional, interés general, utilidad pública etc."*⁵¹ La diferencia entre estos conceptos se encuentra en su jerarquía y grado, es el concepto de interés público el que contiene a los otros mencionados.

El diccionario de la Real Academia en su sexta acepción define interés como: *"la conveniencia o necesidad de carácter colectivo en el orden moral o material."*⁵²

Evidentemente, el concepto de interés va más allá de su aspecto económico, alcanzando toda la gama de posibilidades que entraña una necesidad, personal o bien para el caso particular colectiva.

Por público señala que se entenderá: *"aplicase a la potestad, jurisdicción y autoridad para hacer una cosa, como contrapuesto a privado."/ Perteneciente a todo el pueblo."*⁵³

Este concepto de público va ligado a un aspecto jurídico, así que para que alguna cosa pueda considerarse pública tendrá que estar protegida legalmente y dicha situación atenderá al valor que tenga para la sociedad, además de que deberá entrañar la posibilidad de contraponer intereses de los miembros de la sociedad.

De estos concepto podemos inferir que por interés público se entiende, aquello que atañe a una colectividad por serle necesario o conveniente y que es protegido por el derecho.

⁵¹ MARTINES MORALES, Rafael I. Derecho Administrativo, (3ª y 4ª ediciones.), 3ª Ed. Editorial Oxford, México 2000, Pág. 157.

⁵² Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit.

⁵³ Idem.

Una de las principales funciones del derecho es la de proteger los intereses que tienden a satisfacer las necesidades fundamentales de los individuos y grupos sociales, por ello el contenido de las normas jurídicas se integra por derechos y facultades concedidos a las personas que representan estos intereses, esta es una forma de tutelar los intereses de los miembros de una comunidad.

Interés público es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de la sociedad y que son protegidas directa y permanente por el estado.

El derecho tutela pretensiones de dos clases: en primer lugar pretensiones que tiendan a satisfacer las necesidades específicas de los individuos y grupos sociales, en las que dichas pretensiones constituirán el interés privado, ya que satisfacen solamente intereses de determinadas personas; dentro del segundo grupo de pretensiones se encuentran las que son compartidas por la sociedad en su conjunto, cuya satisfacción acarrea beneficios para todos los integrantes de la colectividad, esta clase de pretensiones son garantizadas mediante la actividad constante de los órganos del estado, la expresión interés público precisamente designa a estas últimas pretensiones.

Para Martínez Morales, el interés público debe entenderse como: "*la concreción material del deseo de la colectividad respecto de un bien determinado.*"⁵⁴

El interés público es una limitante para el actuar del individuo, al cuidar su propio interés, ya que con sus acciones podría dañar el interés público, al preservar el interés público se limita la libertad del individuo, pero en realidad dicha limitación es en beneficio del mismo individuo al cual se está limitando, porque conjuntamente se está garantizando su seguridad jurídica y se le proporciona una vida dentro del estado de derecho.

⁵⁴ MARTINES MORALES. Rafael I. Op. Cit. Pág. 160.

El interés público es protegido por el Estado a través de disposiciones legales y de diversas medidas de carácter administrativo, que representan una constante actividad de los poderes públicos, que tienen por objeto la satisfacción de las necesidades colectivas.

62

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES

1. Primeras luchas por el reconocimiento del derecho a las vacaciones.

Cada conquista laboral se ha alcanzado con la férrea lucha de los trabajadores, cada una ha sido resultado de una batalla, de una labor conjunta de la clase trabajadora por el reconocimiento de sus derechos, primeramente como seres humanos, después como trabajadores.

El reconocimiento del derecho a las vacaciones es uno de los últimos peldaños alcanzados en la lucha obrera, un derecho legalmente nuevo, forma parte de los llamados descansos legales de los trabajadores, cuya semilla de origen fue el establecimiento de la jornada máxima de ocho horas.

El reconocimiento del derecho de una jornada máxima de ocho horas tuvo como antecedente los crueles asesinatos de obreros, en cuya lucha la única exigencia era un trato humano, las luchas de Chicago de 1886, marcaron una importantísima pauta para el inicio de la defensa de la clase obrera como tal, ante el terrible e inhumano trato en la relación laboral, la valentía de aquellos obreros fue ejemplar, *"los acontecimientos que ocurrieron en Chicago, y la muerte de los dirigentes de los trabajadores, dio origen a que en todas partes del mundo, los trabajadores organizados recordaran a "Los Mártires de Chicago", y que el 1º de Mayo, fuera considerado como el día internacional de los trabajadores"*⁵⁶.

Según el ilustre Mozart V. Russomano, los primeros antecedentes del reconocimiento del derecho a vacaciones se encuentran en: "la ley de 1821, de Dinamarca, que ha concedido reposo a los empleados domésticos, en el mes de

⁵⁶ GÓMEZ CERDA. José. Cronología del Sindicalismo Internacional 1801-2001. Capítulo III. www.acmoli.org

noviembre de cada año, durante una semana, y la ley francesa de 1853, que ha reconocido el derecho a vacaciones de los funcionarios públicos, con la duración de quince días.⁵⁶

En Inglaterra, surge la primera ley genérica sobre vacaciones, que concedía vacaciones a trabajadores de algunas industrias, esta ley data de 1872.

Otro antecedente, a pesar de no ser legislativo, data de 1905 y lo localizamos en Franfor sur Meine, donde 209 empresas comenzaron a conceder tres y cuatro días de vacaciones a sus obreros, durante ese mismo año en Hamburgo, 72 establecimiento adoptaron iguales medidas. Ya para 1914, por toda Alemania, múltiples industrias concedían vacaciones a sus trabajadores.

Legalmente el periodo continuó reconociéndose, aunque lentamente: ya para 1905, la ley Suiza ya preveía el derecho a las vacaciones; en Islandia se reconocería este derecho, durante 1909; en Austria el derecho de los trabajadores a disfrutar de un periodo vacacional, es reconocido en su legislación de 1910.

Después de la guerra de 1914, el reconocimiento del derecho a vacaciones se extendió por otros países, y ya para 1921, se reconocería este derecho en la legislación de Rusia. España reconoce el derecho a vacaciones pagadas desde 1926, entonces, el descanso era de una semana. Durante 1927 se integra el derecho a vacaciones en la legislación italiana.

El derecho a las vacaciones es tan reciente que la Constitución de 1917, tan adelantada para su época, en el reconocimiento de derechos laborales, no lo preveía, México reconoce el derecho de los trabajadores al descanso vacacional en la Ley Federal del Trabajo de 1931, aún cuando algunas legislaciones estatales ya lo habían contemplado desde 1922.

En 1936 una huelga general en Francia, logró un alza en los salarios para los trabajadores y una semana de trabajo de 40 horas, se discutió sobre

⁵⁶ Citado en DE BUEN LOZANO, Néstor, *Coord. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados: (Perspectiva Iberoamericana)*. Editorial Porrúa, México 1993, pág. 61.

Convenios Colectivos y vacaciones pagadas, al final la presión que solo la unidad y organización de la clase trabajadora alcanza, se vio recompensada con la concesión a los trabajadores, de dos semanas de vacaciones pagadas por los empleadores.

Fue tal la trascendencia que causó el reconocimiento del derecho a las vacaciones en Francia, que una novela de Bertrand Poirot-Delpech, titulada "Verano 36", llevada luego al cine, explica el ambiente familiar de las primeras vacaciones pagadas en Francia, donde los trabajadores por primera vez tenían tiempo y dinero para disfrutar del turismo social y de su familia.

La clase trabajadora exigió el otorgamiento de vacaciones pagadas, utilizando como consigna la de "Fortificar el Cuerpo y Elevar el Espíritu", aquella lucha rindió frutos, como un reflejo progresivo en el mundo ha contribuido a que millones de trabajadores disfruten junto con su familia de un descanso anual.

En Bélgica los trabajadores demandaron la misma conquista: 500.000 trabajadores se movilizaron exigiendo vacaciones pagadas, realizaron una huelga general, luego por un acuerdo tripartito (gobierno, empleadores y trabajadores) el Parlamento Belga aprobó la Ley de Vacaciones Pagadas, que concedía 6 días en adición al salario normal.

Durante 1958 en Canadá, se confió al Ministerio de Trabajo la aplicación de la *Ley de Vacaciones Anuales*, que establece que los empleados de jornada completa en jurisdicción federal tienen derecho a dos semanas de vacaciones pagadas por año.

En 1965 se adopta el *Código de Trabajo de Canadá*, que establece las normas mínimas de horas de trabajo, salario mínimo, vacaciones anuales pagadas y feriados pagados para los trabajadores empleados en la jurisdicción federal.

2. Las vacaciones en el artículo 123 Constitucional.

La Constitución de 1857 como espejo del clima político de la época, recogía los principios fundamentales del liberalismo político y económico, por esta causa, determinaba que el Estado no debía inmiscuirse en la vida económica, en consecuencia se consideraba a la empresa patrimonio exclusivo del empresario y que las relaciones de trabajo debían regularse por la voluntad de las partes manifiesta en el contrato, el cual debía ser considerado como un contrato de prestación de servicios y que las condiciones de trabajo quedaban libres de ser negociadas de acuerdo al libre juego de la oferta y la demanda.

Dicha situación, en un corto plazo, hizo evidente que cuando las partes no cuentan con la misma potencia negociadora, es la misma libertad la que termina por estrangular a una de las partes, ya que ante la precariedad de recursos, el trabajador se ve orillado a comprometer su propia libertad, lo cual implica la imposibilidad de una situación contractual entre personas que adolecen de libertad.

Poco a poco el descontento fue evolucionando de un silencioso reproche a un clamor incontenible, que exigía que el Estado abandonara su posición indolente, frente al abuso laboral e interviniera directamente en la vida económica, defendiendo los intereses de la comunidad.

En la búsqueda de los mecanismos adecuados para la defensa de los derechos sociales, hubo muchos movimientos, entre ellos el de Francisco I. Madero, el de Zapata culminando con el movimiento constitucionalista de Venustiano Carranza.

Inmediatamente después de que el usurpador Victoriano Huerta salió del poder, el 5 de julio de 1914, emergieron en la República las primeras leyes que regulaban el trabajo: el 15 de septiembre de 1914 en San Luis Potosí; el 19 de septiembre del mismo año se legisla en materia del trabajo en Tabasco; en Jalisco el 7 de octubre de 1914 el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto en

que incluso preveía el derecho a las vacaciones⁵⁷; en Veracruz el 19 de octubre de ese mismo año, expedida por el General Cándido Aguilar, en Yucatán el 11 de diciembre de 1914. Con las adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, Carranza ofreció la puesta en vigor de una legislación para mejorar las condiciones de trabajo de la clase proletaria.

La clase trabajadora en México vivía siendo objeto de un abuso indolente y constante por parte del patrón, jornadas extenuantes a grado tal que repercutían en la salud de los trabajadores, salarios insultantes que mantenían al trabajador y a su familia en el hambre postergada indefinidamente, la obligación de gastar los salarios en las tiendas de raya, otra manifestación de la explotación y de la esclavitud mal disimulada, ya que el trabajador terminaba prácticamente vendido al patrón por las deudas contraídas en la tienda de raya, deudas que jamás eran saldadas y que se iban incrementando y heredando por generaciones, ya que el trabajador no se liberaba de la deuda, ni con la muerte.

La situación de abuso fue la que culminó con la lucha revolucionaria, las principales exigencias eran sociales, el pueblo padecía de la miseria heredada por el periodo porfiriano, favorecedor de la acumulación de capitales en manos extranjeras y el empobrecimiento del grueso de la población, la estabilidad y el aparente avance de México, había sido alcanzado a un precio muy alto que tuvo que pagar el pueblo, el escenario exigía una reivindicación en los derechos sociales que debía hallar respuesta en la Constitución.

Cuando ya se discutía en la Asamblea Constituyente el proyecto constitucional de Carranza, surgió el debate por la introducción constitucional de normas que rigieran en materia de trabajo, durante la discusión del artículo 5º, que únicamente contemplaba la libertad de ocupación como derecho de los trabajadores, *"Iléctor Victoria, diputado obrero por Yucatán inició el debate que arrojó las bases sobre las cuales había de configurarse el artículo 123 constitucional"*⁵⁸, con el

⁵⁷ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. 8ª Ed. Editorial Porrúa, México 1998, Pág. 60.

⁵⁸ PATIÑO CAMARENA, Javier. *Decisiones Fundamentales en Materia Laboral (artículo 123)*. Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1976, Pág. 6.

apoyo de otros connotados diputados constituyentes como: Pastor Rouaix, Carlos Gracidas, Froylan C. Manjares, Heriberto Jara, Cándido Aguilar, José Natividad Mecías, José J. Lugo y Molina Enriquez, lograron el establecimiento de una reglamentación específica del trabajo.⁵⁹

El resultado concreto fue la inclusión constitucional de principios que marcaron el fin de esa tendencia abstencionista por parte del Estado, respecto de su intervención en materia de trabajo, se inició el desarrollo de principios de solidaridad social, promotores de la subordinación de intereses individuales a la obtención del mejoramiento social.

El constituyente de 1917 fue innovador, "Nuestra Constitución rompió el molde decimonónico de la estructura constitucional, para irrumpir en la justicia social origen y fin de toda institución pública contemporánea."⁶⁰

El artículo 123 estableció las bases para la protección de los derechos de los trabajadores, definiendo una nueva política gubernamental en el ámbito laboral, señalando medidas para lograr la recta aplicación de la ley en materia de trabajo, sentó las bases para una justa relación entre patrón y trabajador, reconociendo que el trabajo no es ninguna mercancía susceptible de comercio sino un derecho y un deber social, como posteriormente se señaló en la propia Constitución.

El texto del artículo 123 aprobado por el Constituyente de 1917, preveía los siguientes principios:

" I) Jornada máxima de 8 horas de trabajo, aun cuando se trate de pena impuesta por la autoridad judicial y de 6 horas para jóvenes de 12 a 16 años de edad.

II) El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año.

⁵⁹ SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho Constitucional. 3ª ed., Editorial Porrúa, México 1998, Pág. 588.

⁶⁰ MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Editorial Porrúa, México 1995, Pág. 42 y 43.

III) Los conflictos de trabajo serán resueltos por organismos jurisdiccionales de mediación, conciliación y arbitraje.

IV) Prohibición del trabajo nocturno en las industrias a los menores de 14 años y a la mujer.

V) Descanso semanal obligatorio.

VI) A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos.

VII) Prestaciones para las mujeres trabajadoras derivadas de la maternidad.

VIII) Salario mínimo para satisfacer las necesidades del obrero y su familia.

IX) Medidas protectoras al salario mínimo como la obligación de pagarlo en moneda de curso legal y la exención de embargo, compensación o descuento.

X) Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

XI) Obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, escuelas, enfermerías y servicios comunitarios.

XII) Responsabilidad empresarial por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de los trabajadores.

XIII) Derecho de formar sindicatos y derecho de huelga.

XIV) Reinstalación o indemnización para los trabajadores cuando sean despedidos injustificadamente.

XV) Medidas protectoras del patrimonio familiar.

XVI) Derecho de los trabajadores para disponer de vivienda digna.

*XVII) Derecho de los trabajadores y sus familiares a la seguridad social.*⁶¹

Originalmente el artículo 123 de la Constitución de 1917, no contenía referencia alguna, al derecho de los trabajadores a disfrutar de las vacaciones, ya que como se ha mencionado, este era un derecho que se encontraba en gestación en todo el mundo, en un país como México, a pesar de los importantes avances que en materia de derecho de trabajo representó el artículo 123, podía resultar muy ambicioso considerar el establecimiento del periodo vacacional, cuando apenas se empezaban a establecer límites a la jornada de trabajo.

La intención del texto original del artículo 123 fue tergiversada, haciendo creer que su protección sólo se refería al trabajo prestado en la industria, comercio, empresas privadas, actividades domésticas y artesanales, aún que la intención inicial era que se protegiera a todos los trabajadores sin distinciones, actualmente el contenido del 123, ha ampliado su gama protectora incluyendo a los Trabajadores al Servicio del Estado, así como a aquellos que prestan sus servicios en trabajos especializados, deportistas y profesionistas.⁶²

El derecho a vacaciones pagadas, fue de los últimos en reconocerse. En materia de descansos los únicos previstos eran el del séptimo día y el descanso por maternidad, el artículo 123 de la constitución de 1917 mencionaba lo siguiente:

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, habiendo percibido su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. El periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amantar a sus hijos."

⁶¹ SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. Op.Cit., Pág. 588 y 589.

⁶² *Ibidem.* Pág. 591.

El texto original del 123 facultaba a las legislaturas de cada Estado para legislar en materia el trabajo, esta situación se debió a que se consideraba que el facultar al Congreso de la Unión para legislar en la materia y para toda la República, atentaba contra el federalismo de la nación, además de que se pensó que cada Estado tenía características y necesidades distintas por lo que requerían de una reglamentación disímil.

La situación referida ocasionó gran dispersión en materia del trabajo, de 1917 a 1929 se expidieron en todo el país alrededor de 90 codificaciones, originando la inseguridad jurídica de los trabajadores, por los problemas de jurisdicción y competencia, entre las autoridades que cada Estados había creado para conocer de los conflictos de trabajo.

Debido a que en un principio las legislaturas locales eran las facultadas para legislar en materia de trabajo, éstas tenían la posibilidad de regular o no la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, por ello, mientras que la primer legislación en materia de trabajo en México, y también considerada la primera en Latinoamérica, la Ley del Trabajo de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918, era omisa respecto a los trabajadores al servicio del Estado, en las legislaciones de otras Entidades Federativas, se reguló a los trabajadores al servicio del Estado, *tal es el caso de Aguascalientes, de 6 de marzo de 1928, de Chiapas de, de 5 de marzo de 1927 y de Chihuahua, de 1922.⁴³

De 1917 a la fecha, el artículo 123 de nuestra Constitución ha experimentado cambios de indole diversa. Como se ha señalado, durante el periodo de 1917 a 1931 se expidió una ley reglamentaria en materia de trabajo, por cada entidad federativa del país, fue con la primera reforma al artículo 123, del 6 de septiembre de 1929, que se puso límite a esa dispersión legal.

Se reformó la fracción X del artículo 73, que señala las facultades del Congreso, reformándose también el preámbulo y la fracción XXIX del artículo 123

⁴³ DAVALOS MORALES, José. Un Nuevo Artículo 123 sin apartados, 3ª ed., Editorial Porrúa, México 1998, Pág. 45.

Constitucional, reservando al Congreso de la Unión la facultad para legislar en materia de trabajo, en lo concerniente a las relaciones laborales entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y sus patrones, de manera general las relaciones laborales de la iniciativa privada.⁶⁴

Como consecuencia de la mencionada reforma, durante 1931 se crea la Ley Federal del Trabajo, que desde luego no protegía a los trabajadores al servicio de Estado, señalando en su artículo 2º que las relaciones de trabajo con el Estado debían ser reguladas por Leyes del Servicio Civil.

Con la acción conjunta y organizada de los trabajadores al Servicio del Estado, para la demanda de sus derechos como trabajadores, se expide el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre de 1938, que en su momento fue una legislación de avanzada, cuando en el mundo aún no se llegaba a legislar para ese sector del trabajo, dicho estatuto fue un gran paso en el camino al reconocimiento de una relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, ya que hasta ese momento, solo se reconocía como servicio civil, como se desprende de la Ley del Servicio Civil del 12 de abril de 1934.

El Estatuto de 1938, posteriormente se convertiría en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, adicionado el 5 de diciembre de 1960.

Durante el mandato de Adolfo López Mateos, se promueve la reforma para adicionar el artículo 123, que logra la reforma y adición del artículo 123 con el fin de mejorar las prestaciones de los trabajadores al servicio del estado.

Surge el apartado "B" del artículo 123, como regulador de las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y sus trabajadores. Con dicha adición por primera vez se

⁶⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa, México 1995, Pág. 32 y 33.

prevé constitucionalmente, el derecho al disfrute de un periodo de vacaciones, en la fracción III, del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, se anotó que:

"III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año."

En la fracción XI, inciso d, segundo párrafo del mismo apartado, se instituyó como parte de la seguridad social, el establecimiento de centros vacacionales.

A la fecha estos señalamientos conforman la única referencia Constitucional que existe sobre el derecho de los trabajadores a disfrutar de un periodo vacacional, no obstante otras reglamentaciones ya habían previsto ese derecho con anterioridad.

Durante el periodo en que eran los Congresos locales los encargados de expedir leyes en materia del trabajo, las legislaturas de los Estados pusieron el ejemplo en cuanto al reconocimiento del derecho de los trabajadores a disfrutar de un periodo vacacional.

La legislación laboral de Durango de 1922, fue el primer ordenamiento en México que concedió el derecho a vacaciones con goce de sueldo, el artículo 27, fracción IX, concedió a los trabajadores un periodo anual de quince días de vacaciones. De igual manera los reglamentos en materia de trabajo de Guanajuato de 1924 y el de Oaxaca de 1926, entre otros preveían ese derecho.⁶⁵

Los impulsores de la legislación laboral durante los años 20, 30 y 40 fueron los sindicatos y sus contratos colectivos, al adelantarse en éstos las conquistas que después se plasmarían en la Ley, como fue el pago de vacaciones, los días de descanso, el aguinaldo, la prima de antigüedad, la pensión, entre otras. Fue la lucha cotidiana sindical la que logra arrancar múltiples conquistas, primero prestaciones y luego derechos. Estos logros fueron paralelos al desarrollo industrial y social del país.

⁶⁵ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit, Pág. 158.

A pesar de que previo a 1960, no existía referencia Constitucional del derecho a vacaciones, la Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó ese derecho, concediendo un periodo de cuatro días de vacaciones al año.

Es evidente que mientras a los trabajadores de la iniciativa privada se les concedía un periodo vacacional de sólo seis días al año a incrementarse según la antigüedad, el legislador resultó mucho más generoso con los trabajadores del Estado, concediéndoles un periodo mayor además de recortar el tiempo de trabajo para hacerse acreedor al derecho de vacaciones, ya que de acuerdo al artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones se genera después de haber completado seis meses de prestar los servicios.

3. Conferencia Internacional del Trabajo, Washington, 1919, convenio 52 de la OIT y revisión de 1970, convenio 132 de la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) fue creada en 1919 con el Tratado de Versalles, junto con la Sociedad de las Naciones. El Tratado de Versalles y la Declaración de Filadelfia no hacen mención del derecho de los trabajadores a las vacaciones.

La OIT realiza acuerdos en materia laboral en sus Conferencias, en forma tripartita ya que para la conformación del acuerdo participan representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Dichos acuerdo son denominados Convenios Internacionales, otros son complementarios, que reciben el nombre de Recomendaciones. Los Estados miembros deben ratificar los Convenios, ponerlos en práctica en su legislación laboral, que forma parte de las políticas sociales.

El 28 de noviembre de 1919, en la Primera Conferencia de la OIT, que se celebró en Washington, Estados Unidos, se aprobó la Convención No. 1, sobre la jornada máxima de 8 horas, fue la primer y más importante conquista para los trabajadores.

Tal como lo señala Barroso Figueroa el derecho a disfrutar de las vacaciones, fue de los últimos en ser arribados dentro de la actividad normativa de la OIT, no fue sino hasta 1936, con el convenio 52 que se reglamentó el derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones pagadas.⁶⁶ El convenio 52 entró en vigor el 22 de septiembre de 1939.

El convenio 52 de la OIT inicia con una lista de empresas, por rubros, dentro de las cuales tendrá aplicación dicho convenio, a lo largo del artículo primero se menciona que será aplicable para las empresas de manufactura, transformación, construcción, transporte, industria extractiva, establecimientos comerciales, empresas en que se realicen actividades administrativas, de periódicos, las de servicios de salud, lugares recreativos, restaurantes, hoteles, entre otras.

El artículo 1.3, señala quienes podrán ser exceptuados de la aplicación del convenio una vez que lo haya adoptado algún país.

"3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a:

a) Las personas empleadas en empresas o establecimientos donde solamente estén ocupados los miembros de la familia del empleador;

⁶⁶ BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1987. Pág. 279.

b) Las personas empleadas en la administración pública, cuyas condiciones de trabajo les concedan derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración, por lo menos, igual a la prevista por el presente Convenio."

En el inciso b', realmente no se prevé una excepción a la aplicación ya que exige para la supuesta excepción el que los empleados de la administración disfruten de iguales condiciones que el convenio ampara y en el caso de tenerse dichas condiciones se aplicará el convenio, en consecuencia no se conforma dicha excepción.

El artículo 2º del convenio, establece las bases mínimas del derecho a vacaciones. Es el artículo medular del convenio, ya que contiene los aspectos más importantes del derecho de los trabajadores a las vacaciones pagadas.

En el punto uno señala que el derecho a disfrutar de las vacaciones se generará después de haber prestado los servicios de forma continua durante un año, establece como periodo vacacional mínimo el de seis días laborables, menciona que el trabajador tendrá derecho a recibir la remuneración correspondiente a su periodo vacacional, las vacaciones serán pagadas para asegurar que el trabajador y su familia posean los elementos para su subsistencia, se instituye como sigue:

"Artículo 2º:

1. Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos."

En el artículo 2.2, se refiere el caso de los menores de dieciséis años que laboren, a los cuales se les deberá conceder un periodo vacacional de por lo menos doce días laborables al año, la Ley Federal del trabajo recoge este precepto en su artículo 179, el cual es más generoso en la concesión del periodo

vacacional, ya que establece un periodo mínimo de vacaciones de dieciocho días laborables, el convenio 52 lo prevé así:

"2. Las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, por lo menos."

El punto tres del mismo artículo, establece como se computarán los periodos vacacionales señalando que días no serán contados dentro como parte de las vacaciones:

"3. No se computan a los efectos de las vacaciones anuales pagadas:

a) Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre;

b) Las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad."

El convenio 52 autoriza el fraccionamiento del periodo vacacional, cuando dicho periodo exceda del mínimo señalado por él mismo, si el periodo es de mas de seis días se podrá fraccionar el disfrute de los días excedentes, por lo que necesariamente cada año el trabajador debe disfrutar por lo menos de un periodo de seis días continuos de vacaciones y sobre los días excedentes de seis se podrá acordar libremente la distribución y fraccionamiento.

"4. La legislación nacional podrá autorizar, a titulo excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración minima prevista por el presente articulo."

En el artículo 2.5 se apunta que el periodo vacacional se deberá incrementar gradualmente, en proporción con la antigüedad del trabajador, la forma en que se irá dando ese aumento, será determinado por la legislación de cada país que haya ratificado el convenio.

"5. La duración de las vacaciones anuales pagadas deberán aumentar progresivamente con la duración del servicio, en la forma que determine la legislación nacional."

En su artículo 3° el convenio 52, refiere en que consistirá la remuneración que perciba el trabajador, correspondiente al periodo vacacional.

"Artículo 3°. Toda persona que tome vacaciones, en virtud del artículo 2 del presente Convenio, deberá percibir durante las mismas:

a) su remuneración habitual, calculada en la forma que prescriba la legislación nacional, aumentada con la equivalencia de su remuneración en especie, si la hubiere; o

b) la remuneración fijada por contrato colectivo."

El artículo 4° sienta las bases protectoras del derecho a las vacaciones, cuida la prevalencia y respeto de este derecho, protegiéndolo incluso de su propio titular, haciéndolo irrenunciable, previendo que la presión del patrón y la oferta de sustitución del periodo vacacional aunada a la necesidad económica, podía ocasionar que el trabajador renunciara a su derecho de disfrutar el periodo vacacional.

"Artículo 4°. Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas."

El artículo 5° es muy interesante, con el afán de que las vacaciones cumplan su cometido original de proporcionar un descanso reparador al trabajador, este artículo incurre en una grave aunque comprensible limitación, el trabajador tiene derecho a disponer libremente de su tiempo, las vacaciones forman parte del tiempo libre del trabajador, porque durante ese tiempo el patrón no puede disponer de él, entonces el trabajador tiene libertad de emplear sus vacaciones en los que él decida, incluso para laborar para otra persona.

TESES CON
FALTA DE ORIGEN

78

Si bien el laborar para otro patrón durante el periodo vacacional, impide que el trabajador descanse, objetivo esencial de este derecho, también es cierto que el derecho a disfrutar de un periodo vacacional remunerado, es un derecho que el trabajador tiene ganado por haber laborado durante un año, e independientemente de la forma en que el trabajador lo emplee le debe ser concedido y respetado por el patrón, porque ese derecho el trabajador lo consiguió con su esfuerzo.

Con la situación económica que impera actualmente en el mundo, no se puede exigir al trabajador que evite buscar la manera de solucionar sus asfixiantes problemas económicos, por tanto esta mediada que de alguna manera es conveniente porque precisa conseguir la salud que otorga el descanso al trabajador, también resulta ideal, se puede vivir cansado, pero no se puede vivir sin comer y los salarios actuales no son remuneradores, no permitiendo la satisfacción de las necesidades más básicas de una familia.

El patrón puede verse afectado con el hecho de que el trabajador labore durante el periodo vacacional, ya que regresará cansado al trabajo con lo que podría ver afectada su productividad, en una correcta relación de trabajo, los salarios serían más justos y las vacaciones entonces podrían cumplir su cometido original, ya que no es el trabajador el que limita su cumplimiento al laborar en vacaciones, porque lo orilla la necesidad, el verdadero origen de que no se cumpla la finalidad de las vacaciones en todo caso son los salarios miserables.

Ese artículo 5º, señala lo siguiente:

"Artículo 5º. La legislación nacional podrá prever que toda persona que efectúe un trabajo retribuido durante sus vacaciones anuales pagadas sea privada de la remuneración que le corresponda durante dichas vacaciones."

El artículo 6º establece el derecho del trabajador a la parte proporcional de las vacaciones en caso de despido injustificado, previo al disfrute del periodo vacacional, dicho artículo menciona lo siguiente:

"Artículo 6°. Toda persona despedida por una causa imputable al empleador, antes de haber tomado vacaciones, deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud del presente Convenio, la remuneración prevista en el artículo 3."

El Convenio 52, en su artículo 7°, señala la obligación del patrón de llevar un registro en el que se incluya; la fecha de inicio de la relación laboral con cada trabajador, el periodo vacacional remunerado a que cada trabajador tenga derecho de acuerdo a su antigüedad en el empleo y la remuneración que por dicho periodo le corresponda.

"Artículo 7°. A fin de facilitar la aplicación efectiva del presente Convenio, cada empleador deberá inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente:

a) la fecha en que entren a prestar servicio sus empleados y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que cada uno tenga derecho;

b) las fechas en que cada empleado tome sus vacaciones anuales pagadas;

c) la remuneración recibida por cada empleado durante el periodo de vacaciones anuales pagadas."

El artículo 8° establece que cada país ratificante del convenio, deberá establecer en su legislación interna las sanciones necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento del convenio.

"Artículo 8. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer un sistema de sanciones que garantice su aplicación."

Por último en lo que respecta al convenio 52, el artículo 9° prevé que en la aplicación del convenio internacional no se podrá actuar en detrimento de acuerdos entre patrón y trabajador, que establezcan condiciones de trabajo más favorables a las contenidas en el convenio 52, ya que como ocurre generalmente

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

con normas en materia laboral, éstas sientan las bases mínimas a que puede estar sujeta la relación laboral, con esa base se puede convenir en condiciones más favorables para el trabajador.

"Artículo 9. Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio."

En el resto del convenio, que en total consta de 16 artículo, se refieren cuestiones generales sobre el procedimiento de ratificación del mismo, la entrada en vigor, entre otras.

La ratificación del Convenio 52 de la OIT, sobre vacaciones pagadas, por parte de México, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de abril de 1938.⁶⁷

Posterior al Convenio 52, en 1952 la OIT aprobó el Convenio 101, que estipula que a los trabajadores rurales se les debe conceder vacaciones pagadas, este convenio también fue revisado por el Convenio 132 de la OIT.

Convenio 132.

Este Convenio 52 fue revisado en 1970 por el Convenio número 132. En virtud de la entrada en vigor de este Convenio, el Convenio 52 ya no está abierto a la ratificación

El Convenio 132 de la OIT entró en vigor el 30 de junio de 1973, fue adoptado el 24 de junio de 1970, en la sesión 54 de la Conferencia.

⁶⁷ *Ibidem.* Pág. 398.

Con la revisión, el convenio sobre vacaciones pagadas sufrió cambios importantes, como el caso de los sujetos a quienes se aplica el convenio, que como quedó expuesto en el convenio 52, incluía una lista de empresas por rubros a las que se aplicaría, con la revisión el artículo 132 señala que:

"Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas empleadas por cuenta ajena, con la excepción de la gente de mar.

2. Cuando sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, se podrán tomar medidas por la autoridad competente o por el organismo apropiado en cada país para excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de personas empleadas cuando se presenten problemas especiales de importancia en relación con la aplicación o con cuestiones de orden constitucional o legislativo.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo las categorías que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías."

Con el nuevo convenio se incluye como sujeto de aplicación, a todo aquel que realice un trabajo por cuenta ajena, con la particularidad de que cuando por la naturaleza e importancia de determinados trabajos, se haga imposible la aplicación del convenio, tal situación deberá ser referida por el país ratificante, quien deberá justificar la exclusión de aquellos trabajadores, no obstante, por

fortuna el manto protector del convenio se vio ampliado en beneficio de los trabajadores.

De entre las más importantes innovaciones que contiene la revisión, encontramos el hecho de que se amplía considerablemente el periodo mínimo vacacional, el artículo 3º del convenio señala que en ningún caso el periodo vacacional podrá ser inferior a tres semanas, tal vez sea la amplitud del periodo vacacional lo que a originado que sean pocos, pero en aumento, los países que lo han ratificado, pues equivocadamente se considera que estos descansos largos afectan la productividad de las empresas, sin recapacitar sobre las ventajas que implica el que un trabajador realice sus labores descansado y feliz. En América sólo Perú, Brasil y Panamá han adoptado este convenio.

El artículo 4º establece el derecho de los trabajadores, que no hayan completado un año de servicios, a la parte proporcional de las vacaciones que les correspondan de acuerdo al tiempo laborado.

El tiempo de trabajo necesario para que el trabajador se haga acreedor a un periodo vacacional, se vio reducido en el convenio 132, ya que a diferencia del año de servicios que señalaba el convenio 52, con la revisión se establece que el periodo mínimo de servicio para acceder al derecho a las vacaciones será de seis meses, tal como se prevé para los trabajadores al servicio del Estado en México, así se señala en el artículo 5º:

"Artículo 5

1. Se podrá exigir un periodo mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas.

2. La duración de dicho periodo de calificación será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados, pero no excederá de seis meses.

3. La manera de calcular el periodo de servicios a los efectos del derecho a vacaciones será determinada en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.

4. En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del periodo de servicios."

El artículo 6° del convenio señala que dentro del periodo vacacional, no deberán ser contados los días feriados, ya sean oficiales o establecidos por la costumbre. Así mismo señala que, los periodos de incapacidad resultantes de enfermedad o de accidente, tampoco deberán ser contados como parte de las vacaciones pagadas.

El artículo 7° del convenio establece que el trabajador deberá recibir una remuneración equivalente a la cantidad que habitualmente recibe como salario, aumentado con las demás prestaciones que se acostumbre otorgar al trabajador por su trabajo, el pago correspondiente al periodo vacacional deberá ser entregado al trabajador antes de que inicie su periodo vacacional, salvo pacto en contrario.

Otra innovación la encontramos en el artículo 8°, consiste en la posibilidad de fraccionar el periodo vacacional, destacando el hecho de que al fraccionar el periodo vacacional, por lo menos uno de esos periodos deberá ser de dos semanas laborables continuas de vacaciones al año. Así en el caso de que se otorgue el mínimo de tres semanas previsto por este convenio, únicamente se podrá fraccionar la semana excedente de las dos que se deben tomar de corrido.

El periodo ininterrumpido de dos semanas, deberá ser concedido al trabajador dentro del año siguiente, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones anuales

pagadas deben otorgarse, a más tardar dentro de los dieciocho meses, contados a partir de la fecha citada.

Por convenio de las partes se puede aplazar mas allá del término señalado, el disfrute del periodo de vacaciones excedente de las dos semanas mínimas.

Cuando la época en que se han de disfrutar las vacaciones no se encuentra determinada en el contrato colectivo, u otro ordenamiento según la práctica de cada país, la época de disfrute será determinar por el patrón, previa consulta con el trabajador interesado o con sus representantes.

En el artículo 12, se establece la nulidad de acuerdos que impliquen la renuncia de los derechos mínimos amparados por el Convenio, aún cuando esa renuncia se haga a cambio de alguna remuneración.

A diferencia del Convenio 52 que prohibía que el trabajador laborara para otro patrón durante el periodo vacacional, el Convenio 132 deja a elección de cada país ratificante la regulación al respecto.

"Artículo 13. En cada país, la autoridad competente o el organismo apropiado podrá adoptar reglas especiales relativas a los casos en que una persona empleada ejerza durante sus vacaciones una actividad remunerada incompatible con la finalidad de dichas vacaciones."

El resto del Convenio que en total consta de 24 artículos, se refiere a cuestiones de aplicación del mismo en relación al convenio 32, a los sujetos a quienes se aplicará, de acuerdo a la aceptación total o parcial del convenio, procedimiento de ratificación y revisiones del mismo.

El Convenio 132 ha tenido pocas ratificaciones, entre las que no se cuenta la de México, principalmente ha sido ratificado por países europeos como en el caso de España.

Estados Unidos con su capitalismo extremo y su afán por una alta producción malentendida, tampoco ha ratificado la convención 132 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que las vacaciones anuales remuneradas de al menos tres semanas son un derecho de cualquier trabajador, culturalmente en Estados Unidos las vacaciones no son un derecho importante, los descansos prolongados son incluso mal vistos, porque viven en un estado febril respecto del trabajo, olvidándose en muchos caso de su humanidad, fuera de su participación en la producción y la economía. Mientras que los europeos vienen reclamando el derecho a unas vacaciones pagadas desde 1910 y es justo en esa región geográfica en que se ha dado la ratificación del Convenio 132.

En México la cómoda violación del derecho a las vacaciones, es un indicador de la poca importancia que se da a este derecho.

4. Las vacaciones en Ley Federal del Trabajo de 1931 y reformas de 1970.

Como se ha mencionado el texto del artículo 123 de la Constitución de 1917, propició el surgimiento a granel de leyes del trabajo, ya que señalaba que los facultados para expedir leyes en materia de trabajo eran el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados.

La dispersión en materia de trabajo acarrió problemas jurisdiccionales, debido a que muchos conflictos laborales rebasaban la jurisdicción de un Estado,

por lo que surgió la propuesta de crear Juntas Federales de Conciliación y Federales de Conciliación y Arbitraje.⁶⁸

La Secretaría de la Industria emitió varias Circulares que procuraban aclarar la situación jurisdiccional, hasta que el 27 de septiembre de 1927 el Ejecutivo Federal emitió un decreto que creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, con posterioridad se abrían de emitir otros decretos que regulaban su funcionamiento y organización, así mismo limitaban ciertos rubros del trabajo a la intervención exclusivamente federal.

Ya para 1928, se buscaba crear una codificación que regulara en materia de trabajo, hasta que el 6 de septiembre de 1929, se publica en el Diario Oficial de la Federación, la reforma de la parte introductoria del 123 de la siguiente manera:

Texto Original.	Texto con la Reforma de 1929.
<p><i>"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo."</i></p>	<p><i>"El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes, deberán expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, sobre todo contrato de trabajo."</i></p>

⁶⁸ DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin apartados. Op Cit. Pág. 71.

Con la reforma se faculta exclusivamente al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, en consecuencia el Presidente Emilio Portes Gil, envía al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo⁶⁹, pero dicho proyecto no fue aprobado, ya que entre otras cosas contenía el principio de sindicación única.

Para el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, por entonces precedida por Aarón Sáenz, elaboró un nuevo proyecto bajo el nombre de Ley Federal del Trabajo, que tras su discusión y algunas modificaciones fue aprobado y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de agosto de 1931.

Tras la escueta regulación de las vacaciones, que se había emitido previamente por algunos Estados, la Ley Federal del Trabajo incluyó en su texto el derecho de los trabajadores a disfrutar de un periodo anual de vacaciones, disposición que regiría para toda la República. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba que:

"Artículo 82. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborables. Después de dos años de servicios el periodo anual de vacaciones comprenderá, cuando menos seis días laborables. En casos de faltas de asistencia injustificadas del trabajador el patrón podrá deducirlas del periodo de vacaciones."

Desde 1931 se estableció como periodo mínimo laborado para hacerse acreedor de las vacaciones, el de más de un año de servicios, requisito que subsiste a la fecha.

⁶⁹ Ibidem, Pág. 72.

Igual que hoy, la Ley Federal del Trabajo solamente fijaba los derechos mínimos que debían ser previstos en la relación laboral, a partir de las cuales se podía negociar para obtener mejores condiciones de trabajo, de esta forma, el periodo vacacional podía aumentarse si las partes así lo acordaban.

En el texto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la regulación de las vacaciones todavía era primaria, debido a esta situación no se aborda el tema del fraccionamiento del periodo vacacional, por lo que se puede inferir que la forma del disfrute de las vacaciones, así como su distribución, quedaba al acuerdo de las partes.

El periodo de vacaciones establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, era de sólo cuatro días, que después del segundo año de servicios se incrementaría a seis días por año, sin que se dispusiera legalmente que a lo largo de la relación laboral se volviera a incrementar el periodo, con apego a la Ley, el trabajador no podía aspirar a más de seis días al año de vacaciones, aún que el patrón podía conceder más según su libre disposición.

Además se aceptaba la deducción del periodo vacacional, por faltas injustificadas del trabajador, disposición que no conserva vigente la Ley actual, con esta ley de 1931, si el trabajador faltaba un día, se le descontaba un día del periodo vacacional, ni siquiera se hacía un descuento proporcional, sino directo.

Desde 1962 había intenciones de modificar la Ley Federal del Trabajo, el entonces Presidente Adolfo López Mateos formó una Comisión con esos fines, pero el proyecto realizado por entonces no culminó con la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Durante el mandato de Gustavo Díaz Ordaz, se formuló un nuevo proyecto de reforma, presentado en 1968 ante la Cámara de Diputados, tras su discusión, fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 1º de abril de 1970.

La reforma fue generosa incrementando considerablemente el periodo vacacional, además de establecer el aumento paulatino del mismo en relación a la antigüedad, era tiempo de que esa reforma se hiciera, ya que el convenio 52 de la OIT había sido ratificado por México desde 1938, sin que se modificara la legislación interna para su adopción.

Posteriormente en 1980, por iniciativa del ejecutivo, la Ley Federal del Trabajo se reformó nuevamente, tratando de equilibrar fuerzas tan dispares en los conflictos laborales, las reformas de 1980 fueron básicamente procesales, se trató de subsanar la falla en que se había incurrido en las pasadas legislaciones, en que se trató aparentemente igual a sujetos que nunca han disfrutado de los mismos recursos, ni de circunstancias iguales.

La Ley Federal del Trabajo actual contiene un capítulo completo dedicado a las vacaciones, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en que la regulación de este derecho se limitaba a un artículo. El capítulo IV, del título tercero del actual ordenamiento, señala lo relativo al derecho de los trabajadores a disfrutar de un periodo vacacional.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se establece que el derecho al periodo vacacional se generará tras haber prestado más de un año de servicios, las vacaciones consisten en un periodo anual de descanso de por lo menos seis días laborables continuos, con goce de salario, para el cómputo de las vacaciones no se deberán incluir los días feriados, ni los que normalmente formarían parte del descanso del séptimo día.

El artículo 76 señala que el periodo vacacional, partiendo del mínimo de seis días, se verá incrementado en dos días por cada año de antigüedad, hasta llegar a doce días de vacaciones, después de esto el periodo vacacional incrementará dos días por cada cinco años de servicios.

Existe cierta discusión respecto del segundo párrafo del artículo 76, que establece que: *"Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios."*

Trueba Urbina señala que, el derecho a dos días más de vacaciones, después del cuarto año, se genera al cumplir cinco años de servicio y se mantiene por cuatro años, para que al quinto se incremente en dos días más de vacaciones, al trabajador que haya laborado durante cinco años le corresponderá un periodo vacacional de catorce días.

La Secretaría del Trabajo aclaró que para el incremento de dos días de vacaciones por cada cinco años de servicios, mencionado por la Ley, se deberá contar a partir del quinto año de servicios, por lo que a un trabajador con cuatro y hasta ocho años de servicios le correspondería un periodo vacacional de 12 días y hasta el cumplimiento del noveno año de servicio adquiriría el derecho a un periodo de catorce días de vacaciones.

La opinión de la Secretaría del Trabajo es compartida por el ilustre jurista Mario de la Cueva⁷⁰, opinión que modestamente comparto, porque resulta la más apegada a la letra de la Ley.

Tratándose de los trabajadores con jornadas discontinuas y los de temporada, el periodo vacacional deberá ser calculado en proporción al tiempo laborado en el periodo de un año.

Cuando el trabajador tenga derecho a un periodo vacacional mayor a seis días, sus vacaciones podrán ser fraccionadas en periodos, siempre que por lo menos uno de esos periodos sea de seis días continuos.

El patrón tiene la obligación de pagar al trabajador durante su periodo vacacional, además de su salario normal, una cantidad adicional por concepto de

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I Op. Cit. Pág. 290.

gastos⁷¹, denominada prima vacacional, dicho pago tiene su razón de ser en el hecho de que el trabajador para realizar actividades recreativas o algún viaje, como se supone debe ocurrir en el periodo vacacional, que busca el esparcimiento y descanso del trabajador, es necesaria una cantidad adicional de dinero, que haga viable la realización de esos gastos extraordinarios.

Durante su periodo vacacional el trabajador debe continuar con los gastos habituales del hogar y la familia, para los cuales ocupa su salario habitual, lo que implica que para la realización de un viaje o para acceder a alguna diversión, se realice un gasto extraordinario, para el cual el trabajador necesita dinero que normalmente no tiene, y procurando el bienestar del trabajador, se pretende evitar su endeudamiento durante las vacaciones, por lo que se hace necesario el pago de una cantidad adicional al salario normal, para que las vacaciones cumplan su objetivo y el trabajador pueda realizar actividades de esparcimiento.

La Ley Federal del Trabajo señala como prima vacacional el equivalente a un 25% del salario del trabajador, cantidad que por supuesto no alcanza a cumplir la finalidad que llevó a la creación de la prima vacacional y mucho menos en un país como el nuestro en que los salarios en general, no son remuneradores.

La prima vacacional no tendría razón de ser si los salarios fueran suficientes, ya que deberían permitir incluso el ahorro de los trabajadores, y no ser apenas suficiente o hasta insuficientes para ir sobreviviendo cada día.

La Ley establece la obligación del patrón de otorgar al trabajador, anualmente una constancia de antigüedad y con base en ésta, se fijará en esta misma constancia, el periodo vacacional y la fecha de disfrute que le corresponde al trabajador.

Las vacaciones deben ser disfrutadas y así cumplir su objetivo que es proporcionar descanso al trabajador, ya que la Ley específicamente señala que no

⁷¹ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit. Pág. 160.

podrán ser sustituidas por una remuneración, las vacaciones forman parte de los derechos irrenunciables del trabajador, lo que algunos autores señalan que sí podría ocurrir, es que cuando el periodo vacacional exceda del mínimo de seis días establecido como mínimo por la ley y previo acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir el disfrute de las vacaciones por una remuneración, pero únicamente en los días excedentes de los mínimos que la ley señala.

La posibilidad de que los días que excedan el mínimo de seis dentro del periodo vacacional, puedan ser remunerados, es una opinión que no comparto, ya que se puede negociar cuando el contrato individual o colectivo rebasa los derechos mínimos establecidos por la ley.

Se podría negociar la remuneración por el excedente previsto en el contrato colectivo o individual en relación con la ley, en todo caso lo que podría ocurrir es que en el supuesto de que a un trabajador con dos años de servicio se le concedieran doce días de vacaciones, gracias a su contrato colectivo de trabajo, en lugar de los ocho que señala la Ley Federal del Trabajo, necesariamente tendría que disfrutar del mínimo de ocho días porque de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, por su antigüedad sería el mínimo que le correspondería, sobre los cuatro días excedentes se podría acordar la remuneración, la posibilidad de remunerar las vacaciones no aplicaría por los seis días excedentes del mínimo seis días señalados por la Ley, para quienes tienen un año de servicio.

La prohibición de la remuneración es muy certera, ya que con las dificultades económicas en que viven normalmente los trabajadores, podría orillarlos a preferir la remuneración extra y dejar de lado el disfrute, con lo que las vacaciones no cumplirían su cometido, el supuesto de remuneración señalado, no se prevé específicamente en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo podemos interpretar que los derechos mínimos señalados por la ley deben ser estrictamente respetados y son irrenunciables, sin embargo los excedentes a esos mínimos sí son susceptible de transacción.

La excepción a la prohibición de remunerar las vacaciones, prevista por la propia Ley, surge cuando la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, situación ante la cual el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de las vacaciones a que tenía derecho por el tiempo laborado. Un segundo supuesto nace cuando la relación laboral termina, cuando el trabajador habiendo completado el año de servicios no tuvo oportunidad de disfrutar sus vacaciones, situación ante la cual corresponderá la remuneración íntegra de las vacaciones

El artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que las vacaciones deberán ser dadas al trabajador dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, después de éste tiempo el trabajador cuenta con un año para demandar mediante procedimiento especial, ante la Junta que le corresponda el otorgamiento de las vacaciones, ya que si dentro de ese año no demanda su derecho, éste prescribirá, de acuerdo a lo señalado por el artículo 516 de la misma Ley Federal del Trabajo.

Por la naturaleza de ciertas actividades, como la realizadas en los denominados trabajos especiales, se prevén periodos distintos y específicos de vacaciones, como ocurre en el caso de los Trabajadores de Buques, para quienes se señala un periodo vacacional mayor:

"Artículo 199. Los trabajadores tienen derecho a un periodo mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo."

Para los trabajadores de Tripulaciones Aeronáuticas, también se prevé un período vacacional distinto del considerado para los trabajadores en general, que constará de treinta días de calendario, por lo que su computo incluirá incluso séptimos días y días de descanso obligatorio:

"Artículo 233. Los tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario."

Respecto de los trabajadores menores, la ley también les concede un período vacacional mayor, en atención a su condición física:

"Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos."

Como se mencionó anteriormente, la deducción al período vacacional por faltas injustificadas del trabajador que preveía la Ley Federal del Trabajo de 1931, quedó suprimida de la nueva Ley, ya que se consideraba que su existencia implicaba una doble sanción para el trabajador, ya que por su falta injustificada no recibía el salario del día en que faltó, lo cual actuaba como sanción, que aunado a la deducción del período vacacional representaba una doble sanción. Además de ser incorrecto que se prestara un servicio al patrón sin que éste hubiera pagado por ellos.⁷²

Actualmente la jurisprudencia señala que ante las faltas injustificadas del trabajador, el patrón podrá disminuir proporcionalmente el período vacacional, el jurista José Dávalos ilustra perfectamente lo que implica dicha proporcionalidad señalando que, *"un trabajador con derecho a 12 días de vacaciones anuales,*

⁷² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. I Op. Cú. Pág 291 y 292.

hipotéticamente tendría que haber faltado todo un mes de manera injustificada, para poder reducirle en un día sus vacaciones."⁷³

5. La regulación de las vacaciones en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Por mucho tiempo la relación entre el Estado y sus trabajadores careció de regulación, no existía normatividad que dictara los lineamientos que debía seguir esta relación de trabajo, que ni siquiera era reconocida como tal.

Con gran dispersión se regulaba sobre algunas cuestiones particulares derivadas del vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores, como en 1890 en que *"una circular de la Tesorería determina que por fallecimiento de algún empleado puede firmar su viuda la nómina para la percepción del sueldo"*⁷⁴, en general de ésta misma naturaleza fue la regulación de la época.

Durante 1911 se confeccionó el proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales, que buscaba asegurar ciertos derechos y conferir estabilidad a los burócratas, pero dicho proyecto jamás se aprobó.

La Constitución de 1917, aparentemente no regulaba la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, aún que hay indicios que indican lo contrario. El texto original del Artículo 123 señalaba en su parte introductoria que:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros y de manera general todo contrato de trabajo"

⁷³ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos laborales: derecho individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, perspectivas, 2ª ed. Editorial Porrúa, México 1998, Pág. 61.

⁷⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. Cit. Pág. 32.

TESIS CON
NO ORIGEN

Es precisamente la parte final en que se señala que regirá para todo contrato de trabajo lo que hace considerar que incluye también a los trabajadores al servicio del estado⁷⁵, porque como principio hay que destacar que donde la ley no hace distinción sus interpretaciones no tienen por qué hacerlo, específicamente cuando se menciona que regirá para todo contrato de trabajo, el constituyente de 1917, no estableció excepción alguna, ni siquiera en lo respectivo a los trabajadores al servicio del Estado, el artículo 123 estaba confeccionado para regir todas las relaciones de trabajo.

Otra indicio se encuentra en la fracción XVIII del texto original del 123, relativo a la licitud de las huelgas ya que señalaba que: *"En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo..."*

En la parte citada se entiende que se concedía el derecho a huelga a los trabajadores que prestan cualquier clase de servicio público, con ello a los trabajadores al servicio del Estado, posiblemente el legislador se refería a los trabajadores de las concesiones a particulares para la prestación de servicios públicos, el legislador pudo referirse a ese particular y no así a los trabajadores al servicio del Estado en general, pero esto no es más que una interpretación, y debido a que la Constitución no establecía esta diferencia, en la interpretación no cabe discrepancia.

La citada fracción fue retirada de la constitución en 1938 tras la publicación del Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión⁷⁶, lo que confirma que era aplicable a estos trabajadores, porque al surgir la regulación específica, esta fracción se elimina. Probablemente con la exclusión de esta fracción se procuraba evitar la duda, y la inquietud, que se suscitará entre los trabajadores del Estado respecto de la realización de huelgas, derecho colectivo

⁷⁵ MORALES PAULÍN, Carlos. Op. Cit. Pág. 44.

⁷⁶ Ibidem. Pág. 45.

que les fue negado con toda arbitrariedad, cuando la propia Constitución se los concedía.

Dentro del periodo de 1917 a 1931, se expidieron en cada Estado leyes en materia del trabajo, en muchos casos dichas leyes contenían alguna regulación para los trabajadores al servicio del Estado.

La Ley de Trabajo de Aguascalientes, de 1928, estableció que los cargos, empleos y servicios dependientes de los poderes del Estado y Municipio, eran formas especiales de trabajo, además señalaba una jornada igual para los trabajadores en general y para los trabajadores al servicio del Estado, también señalaba la ilicitud de las huelgas realizadas por empleados públicos.

En el caso del Estado de Chiapas se preveía que se considerarían patrones para cuestiones de accidentes y enfermedades de trabajo, a los Poderes Federales, Estatales y Municipales, y a los que les prestaban servicios se les consideraría como trabajadores.

La Ley del Trabajo de 1922, del Estado de Chihuahua también reconocía la relación obrero patronal entre el Estado o el Municipio y sus trabajadores.

El Código de Trabajo de Puebla, de 1921, dio una definición de empleado público, señalando en su artículo 76 que: son los trabajadores de cualquier sexo que presten un servicio intelectual o material en las oficinas o dependencias del Gobierno.

Durante el mandato del presidente Abelardo L. Rodríguez, se expidió un acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, el cual establecía las normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Estado, de entre sus disposiciones más relevantes estaba la que señalaba que la separación del empleo sólo procedería por causa justificada.

La lucha de los trabajadores al servicio del Estado, continuaba en la búsqueda de mejorar sus condiciones de trabajo, muchos fueron sus intentos incluso a través de la presentación de proyectos para la regularización de su situación.

El clamor de los trabajadores sería escuchado hasta el mandato del General Lázaro Cárdenas, cuando surge el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de la Unión (5 de noviembre de 1938).

Con el estatuto por primera vez se crearon órganos jurisdiccionales para dirimir las controversias que se suscitaran entre el Estado y sus trabajadores, tal es el caso de las Juntas Arbitrales y del Tribunal de Arbitraje.

El estatuto fue una legislación de avanzada en el mundo, al regular la relación de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, ya que incluso se reconocía el derecho de estos trabajadores, a disfrutar de un periodo anual de vacaciones de veinte días.

Con el Presidente Ávila Camacho surgió una nueva codificación que regulaba las relaciones entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. El estatuto de 1941, que esencialmente conservaba los principios del estatuto de 1938. Únicamente se introdujeron algunos cambios como el de un aumento de nómina de los trabajadores de confianza, además de que desapareció la Junta Arbitral, quedando la facultad jurisdiccional exclusivamente en manos del Tribunal de Arbitraje.

Una de las principales contribuciones de este Estatuto, fue la de sentar las bases para el posterior surgimiento del apartado "B", del artículo 123.

Ya para 1959, la presión constante de la lucha burocrática tuvo eco, el entonces presidente Adolfo López Mateos presentó una iniciativa para adicionar el artículo 123 constitucional, dicha reforma planteaba la posibilidad de agregar al

mismo artículo el apartado "B", que contendría la normatividad básica reguladora de las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, dejando atrás la idea de la naturaleza civil o administrativa, del contrato entre el Estado y sus trabajadores.

A pesar de que el texto original del artículo 123 amparaba a todos los trabajadores en general, se fraguó el engaño a los trabajadores al servicio del Estado y demás trabajadores que por conveniencia se decidió excluir del 123 original. La decisión de Adolfo López Mateos de incluir a los burócratas en la Constitución creando el apartado "B".

Esta no fue una decisión graciosa o sólo el resultado de la lucha burocrática, intervino otra razón, la necesidad de López Mateos de limpiar su nombre, tras su reacción violenta frente a la clase trabajadora, la cual quedó manifiesta con la cruenta represión de la huelga del sindicato ferrocarrilero liderado por Demetrio Vallejo. Para calmar los ánimos y tratar de reparar su imagen política, durante 1960 se adicionó el artículo 123 con el apartado "B", que fija las normas que regulan la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores.

Tal como lo señala Mario de la Cueva con esta adición "*se sustrajo del derecho administrativo el capítulo de las relaciones entre el Estado y sus servidores, transformándolo en una forma de la relación de trabajo*".⁷⁷ La relación entre el Estado y sus trabajadores siempre fue laboral, ya que existe subordinación, pero no es sino hasta la adición del apartado "B", que esta situación es reconocida.

Nuestra Constitución establece la igualdad para todos los mexicanos, así todas las personas que prestan servicios subordinados, tienen derecho a que se le otorguen un trato igual ante la ley, concediéndoles los mismos derechos laborales, por supuesto puede haber diferencias atendiendo a la naturaleza de los servicios que se prestan, pero no se puede privar de tajo de sus derechos laborales

⁷⁷ DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1972, Pág. 194.

elementales a sectores determinados de la clase trabajadora. Por lo que resultaba totalmente ilegal relegar a los trabajadores al servicio del Estado, de la protección Constitucional de sus derechos laborales, además de negarles derechos tan elementales como el de la sindicación o la huelga

El 5 de diciembre de 1960 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma con la que se adicionaba el artículo 123, con el apartado "B".

En el apartado "B" se otorga a los trabajadores garantías similares a las consignadas en el apartado "A", debido a las particularidades del servicio existen algunas diferencias, como en el caso de la huelga que para ser considerada lícita exige más requisitos⁷⁸ que los consignados en la apartado "A".

El apartado "B" del artículo 123, recogió los principios contenidos en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938 y reformas del 1941.⁷⁹

Las reformas de 1960, señalaban en la parte introductoria del apartado "B", que la regulación regiría "entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores". Actualmente ha desaparecido la alusión a los Territorios Federales, debido a la desaparición de los mismos. Esta parte introductoria recogió lo señalado en el artículo 1º del mencionado Estatuto.

Respecto del tema que nos ocupa, la fracción III, del apartado "B", del artículo 123, introdujo por primera vez a la constitución el derecho de los

⁷⁸ La fracción X, del apartado B, del artículo 123 Constitucional cuando señala el derecho de los trabajadores al servicio del Estado de hacer uso de la huelga, remite para los requisitos de una huelga lícita, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señala como requisitos: Artículo 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional; y en el artículo 99 menciona que: Para declarar una huelga se requiere: I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y: II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

La exigencia de todos estos requisitos ocasiona que la realización de una huelga lícita, para los trabajadores al servicio del Estado, sea de imposible realización, constituyéndose en un derecho nugatorio.

⁷⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, México 1962, Pág. 164

trabajadores a disfrutar de un periodo vacacional, señalando desde 1960 y hasta la fecha, sin que se hayan dado modificaciones al respecto, que:

"III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;"

Esta fracción recogió lo ya señalado por el Estatuto en el artículo 27, que establecía el derecho de los trabajadores, con más de seis meses consecutivos de servicio, a disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días cada uno.

Con el reconocimiento constitucional de los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado, surgió la reglamentación al apartado "B" del 123, con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que abrogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y que fue publicada en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963.

La regulación dada a los trabajadores al servicio del Estado contiene algunas ventajas respecto de los trabajadores en general, principalmente en lo que respecta a montos de prestaciones y cuestiones económicas en general, a cambio se les limita en derechos colectivos y procesales.⁸⁰

Uno de los aspectos en que se hace evidente es la situación de ventaja en que se encuentran los trabajadores al servicio del Estado, con relación a los trabajadores en general, es precisamente en el derecho a las vacaciones, este derecho fue conservado como se señalaba en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión que señalaba lo siguiente:

"Artículo 27. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se

⁸⁰ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª ed. Editorial Porrúa, México 1991, Pág. 77.

dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso; pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo."

Este artículo se copia textual en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que igualmente establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, señalando lo siguiente:

"Artículo 30. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo."

La primer diferencia respecto de los trabajadores en general, la encontramos en el tiempo que se exige para la generación del derecho a disfrutar las vacaciones, ya que mientras la Ley Federal del Trabajo exige mas de un año de servicios, para los trabajadores al servicio del Estado únicamente se requiere el haber laborado por un periodo de más de seis meses.

Por otra parte la extensión del periodo vacacional es por mucho, más generoso para los trabajadores del Estado, ya que se les conceden dos periodos anuales, de diez días cada uno, independientemente de la antigüedad que tenga cada trabajador, a diferencia de un trabajador en general que para hacerse acreedor a un periodo igual tendría que prestar sus servicios durante veinticuatro años.

La actividad del Estado no se puede ver interrumpida por causa alguna, por ello cuando se conceden los periodos vacacionales, se deben tomar las medidas necesarias para que las diligencias del Estado no se vean interrumpidas, normalmente se dejan guardias conformadas por trabajadores que no tengan derecho a disfrutar de las vacaciones en ese momento, por ya haberlas disfrutado o por no haberse generado aún el derecho.

Puede ocurrir que debido a asuntos urgentes que deban ser atendidos en el momento o por la carga de trabajo, el trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones en las épocas que se le hayan señalado, por lo que la Ley establece que ante dicha situación, el trabajador deberá disfrutar de sus vacaciones durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que le impidiera el disfrute de su derecho.

También se señala que los trabajadores que laboren en sus periodos vacacionales no tendrán en ningún caso derecho a un doble pago de salario, porque bajo ninguna circunstancia las vacaciones pueden ser cambiadas por una remuneración, lo que ocurriría en esa situación sería la reposición posterior de los días que correspondían al periodo vacacional y que fueron laborados.

Durante el periodo vacacional el trabajador tendrá derecho a percibir íntegramente el salario que normalmente le correspondería, adicionado con la prima vacacional que señala la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo monto resulta superior al contemplado por la Ley Federal del

Trabajo, tal como se desprende del siguiente artículo, de la Ley reglamentaria del apartado "B":

"Artículo 40. En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos del 27 al 30⁸¹, los trabajadores recibirán salario íntegro; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

...

Los trabajadores que en los términos del Artículo 30 de esta Ley disfruten de uno o de los dos periodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo presupuestal que les corresponda durante dichos periodos."

Mientras que la Ley Federal del Trabajo señala una prima vacacional equivalente a un 25% del salario, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece una prima de 30% del sueldo presupuestal, la diferencia porcentual puede ser mínima, pero se vuelve considerable cuando se tiene en cuenta la diferencia de salarios existente entre trabajadores en general y trabajadores del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ha pasado por numerosas reformas pero ninguna se ha relacionado con el derecho de los trabajadores a las vacaciones o a la prima vacacional. Por lo que la disposición que actualmente existe respecto de las vacaciones, se conserva igual desde el Estatuto de los trabajadores al servicio del Estado de 1938.

⁸¹ El artículo 30, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es el relativo a vacaciones.

6. La necesidad de incentivar el turismo como fuente del reconocimiento del derecho a las vacaciones en México

El turismo puede convertirse en un elemento de gran apoyo para la economía de los países, principalmente cuando hay desajustes económicos de otros factores que normalmente son más volátiles como los precios del petróleo, que representan un elemento de suma importancia en la economía de las naciones, en particular de la nuestra.

Debido a las cuestiones referidas es importante mantener una actividad turística sana, ya que además de ser fuente de ingresos, representa una importante fuente de empleos.

Para la incentivación del turismo, el Estado realiza inversiones en infraestructura a fin de prestar los servicios adecuados en los potenciales destinos turísticos, lleva a cabo actividades de difusión de los atractivos turísticos y de fomento del turismo nacional y extranjero.

El turismo no solamente contribuye económicamente con la balanza de pagos, además es un fenómeno social que tiene un impacto económico favorable para las comunidades receptoras, ya que el desplazamiento de personas, desde su lugar de residencia habitual a otros lugares en donde constituyen la población flotante de ese lugar, inyecta nuevos recursos a la población receptora del flujo turístico, porque los visitantes no participan en los mercados de trabajo y si lo fomentan con la demanda de servicios.⁸²

Inicialmente el turismo era una actividad reservada a las clases paderosas, por ser éstas las únicas que disponían de los factores indispensables para la actividad turística, me refiero a tiempo libre y dinero. Durante los siglos XVIII y XIX, solamente la clase acomodada podía disfrutar de los viajes por placer,

⁸² CORONADO M. Loreto. Concientización Turística. 1993. www.uaim.edu.mx.

cuyo destino eran los balnearios de moda, distribuidos principalmente por el mediterráneo.

Fueron varios los factores para que el turismo se hiciera más accesible para el resto de las clases sociales, entre ellos el avance tecnológico en los medios de transporte, que acortó las distancias, pero el elemento clave para la evolución turismo lo constituye sin duda la conquista social de los trabajadores, en lo relativo a la limitación de las jornadas de trabajo y descansos.

Cuando a principios del siglo XX, la clase trabajadora alcanzan su vieja aspiración de disfrutar de vacaciones pagadas, la historia del turismo se transforma dando acceso paulatino a sectores cada vez más amplios de población, surgiendo con ello la institución del descanso vacacional.

La posibilidad de que las vacaciones cumplan su objetivo de proporcionar esparcimiento para el trabajador y su familia, con la realización de actividades turísticas, constituye una realidad para los trabajadores de naciones en que el salario remunerador existe, pero en nuestro país la posibilidad de que la clase trabajadora tenga acceso a actividades recreativas y a viajes de esparcimiento durante sus vacaciones, no ha dejado de ser un sueño, debido a los salarios miserables que perciben los trabajadores en México.

Al respecto muy ilustrador resulta el monto del salario mínimo en relación con el costo de la vida en México, una familia de cuatro integrantes que debe pagar una renta⁶³, gastos escolares de los hijos⁶⁴, gastos de alimentación y vestido del trabajador y su familia, sin olvidar el gasto de transporte, que para

⁶³ La mayoría de los trabajadores por la situación económica tan precaria en que viven, como resultado de los salarios más que insuficientes, ni siquiera poseen una casa. La posibilidad de tener una casa propia constituirá otra de las aspiraciones que la mayoría de los trabajadores jamás podrá alcanzar, a pesar de la existencia del INFONAVIT y FOVISTE.

⁶⁴ A pesar de la gratuidad de la educación en nuestro país, la educación pública también cuesta, hay que cubrir el costo de material didáctico, uniformes que por disposición de los directivos de cada escuela se vuelven obligatorios, sin olvidar la exigencia ilegal del pago de inscripción como requisito indispensable para que el alumno sea aceptado en las escuelas públicas de educación básica, entre otros gastos consecuencia de la manutención de un estudiante.

quienes no viven en el Distrito Federal sí que representa un gasto importante e ineludible, además del pago de servicios como luz, agua, gas, teléfono, por citar solo los indispensables. Una evaluación tan somera como ésta, es suficiente para causar la indignación ante el monto del salario mínimo, indignación que no inquieta a las autoridades encargadas de su fijación, que cínicamente se atreven a sostener que todos estos gastos pueden ser cubiertos con "43.65 pesos diarios"⁸⁵, si es que se tiene la suerte de estar en el área geográfica "A", como ocurre en el caso del Distrito Federal, porque si se encuentra en la "C", el trabajador se las tendrá que arreglárselas con "40.30 pesos"⁸⁶.

Es imposible que un trabajador y su familia tengan acceso al turismo, con un salario tan cícatero como el señalado, e igualmente imposible resulta que dicha situación pueda cambiar con una prima del 25% de casi nada.

Se puede hablar de una evolución del turismo en tres etapas que podrían ser calificadas de "aristocrática", "burguesa" y "social" o "masiva", que es la actual, en algunos países. Para alcanzar esta última es preciso un prolongado y turbulento proceso evolutivo, impulsado, en general, por la imperiosa necesidad de rescatar una parte el tiempo "vendido", a cambio de un salario que sea verdaderamente remunerador.

El turismo es considerado en la Carta de las Naciones Unidas como uno de los derechos inalienables del hombre:

"Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".

La Declaración de Manila sobre el Turismo Mundial considera el turismo como derecho humano, consecuencia natural del derecho al trabajo.

⁸⁵ Dato obtenido de la página de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. www.conasami.gob.mx.

⁸⁶ Idem.

Con las conquistas laborales se introdujo una nueva forma de turismo, el turismo social, que busca la incursión de la clase trabajadora en la actividad turística, en México el turismo social que incluya a la clase obrera aún es una aspiración, debido a factores diversos.

Es muy difícil poder tratar el tema del turismo social, sin una referencia a las vacaciones pagadas, que ha permitido que los trabajadores en el mundo, puedan disponer de tiempo y dinero para practicar el turismo social, junto con sus familiares.

El turismo es una actividad humana, vinculada directamente con el tiempo libre y con la cultura del ocio, que tiene una incidencia de primer orden en la vida económica de las sociedades, ya que es una fuente de ingresos básica para equilibrar las economías de los países en vías de desarrollo y en crecimiento, al tiempo que permite a los países industrializados consolidar su posición económica.

El turismo también tiene incidencia en las relaciones sociales entre los turistas de los países emisores y los ciudadanos de los países receptores, de igual forma ocurre con el turismo interno cuando como en el caso de México, un país se conforma por la variedad de mosaicos que representan los pueblos con tradiciones e ideologías diversas, en estas circunstancias el turismo puede actuar como un factor de cohesión social ya que fomenta los intercambios de hábitos y pautas sociales, así como un mejor conocimiento entre los pueblos, convirtiéndose en un elemento fundamental de paz y concordia entre ellos, posibilitando el reconocimiento del vínculo que existe entre los seres humanos a pesar de la diversidad de costumbres, además de enaltecer los valores patrióticos, ya que el estar orgulloso del país en que uno nace depende del conocimiento que de él se tenga.

En el campo de la cultura, el turismo aporta el crecimiento cultural de los pueblos. Los viajes favorecen un enriquecimiento de la formación y conocimiento de los turistas en relación con los lugares visitados.

El turismo ya no es una preocupación secundaria de nuestra civilización, es un fenómeno con consecuencias culturales, sociales, económicas y políticas que nadie se atreve a discutir. Se ha convertido en un "*derecho del hombre moderno*" con el que hay que contar.

Tanto el ocio como el turismo son dos elementos inherentes a la naturaleza humana y pueden ser encontrados en todas las culturas a lo largo de la historia del hombre. Pero nunca había llegado a convertirse, como ha ocurrido en nuestros días, en fenómenos masivos y de una importancia tan decisiva como para transformar radicalmente la imagen de una sociedad.

En 1932, en Bélgica, la Central General de Trabajadores de la Madera, Construcción y Materiales Mixtos, estableció un Hotel de vacaciones para sus afiliados, en Blakenberge; a partir de esa fecha diversas organizaciones sindicales belgas establecieron centros vacacionales en diversas regiones, con posibilidades de desarrollar el *turismo social*.

En otros países europeos también los trabajadores sindicalizados crearon estructuras elementales para establecer un ambiente positivo para la recreación de los trabajadores y sus familiares.

En América Latina el turismo social se inicia a partir de 1945, en Argentina, con las vacaciones pagadas y la creación de unidades turísticas.

Otros países de América del Sur, como Brasil y Venezuela, además de México instalaron en la década del 50 las llamadas Ciudades Vacacionales, que se dedicaron a la promoción del turismo social nacional en sus respectivos países, en todos éstos casos el sindicalismo ha jugado un papel muy importante.

Terminada la Segunda Guerra Mundial hubo un cambio político, económico y social, a nivel universal. El Seguro Social y luego la Seguridad Social aportaron mayor protección al trabajador y su familia, las vacaciones se extendieron, los trabajadores adquirieron nuevos derechos y libertades.

Sin embargo, es partir de la década del 70 cuando el mundo conoce un crecimiento extraordinario del turismo, en términos generales.

En 1973 se constituyó el Bureau Internacional de Turismo Social (BITS). Encargado de fomentar el turismo y brindar oportunidades de vacacionar a la altura de todos los bolsillos.

Actualmente en México, el turismo actúa como una fuerza dinámica que atrae nuevas divisas del extranjero, coadyuvando con ello de manera importante en la nivelación de la balanza de pagos al extranjero. Cuando los precios internacionales del petróleo descienden, el turismo se convierte en la principal industria que aporta divisas extranjeras.

La mecánica de ingresos económicos del turismo, las ventajas económicas que representa el turismo son muy importantes, ya que un turista para ser reconocido como tal ha de percibir sus ingresos en su lugar de origen e ir a gastarlo a otro lugar, en el cual constituye la población flotante, es decir no participa de los mercados de trabajo en el lugar que visita, de hacerlo así se constituiría en una especie de migrante.

El turismo nacional estimula el flujo de riquezas, que lleva al crecimiento de zonas alejadas de los principales centros económicos del país, por lo que su importancia es indiscutible, en México el fomento al turismo nacional requiere del mejoramiento de las condiciones de trabajo, para que las vacaciones turísticas sean una realidad, es necesario mejorar los salarios y montos de primas vacacionales, principalmente para los trabajadores del apartado "A", por otro lado es necesario el incremento de los periodos vacacionales para realmente posibilitar

el turismo nacional que exige, para el común de los trabajadores, el traslado por tierra, que implica más tiempo.

El turismo sin duda representa un enriquecimiento cultural y un descanso psicológico, pero en muchos casos no implica un descanso físico, por lo que el turismo exige de un periodo vacacional de varios días, que haga posible el arribo al lugar donde se vacaciona, la permanencia de algunos días en éste, el regreso y un descanso suficiente para que el trabajador vuelva a sus actividades en condiciones óptimas.

La importancia económica que representa el turismo para el país, aunado a la necesidad física y psicológica del trabajador y su familia de tener acceso al turismo, exigen la incentivación del turismo social en México, así como revaloración del trabajo y por consiguiente del monto de los salarios y primas vacacionales, a fin de que estas últimas realmente posibiliten el disfrute de las vacaciones en los destinos turísticos que ofrece el país.

CAPÍTULO III TRABAJADORES DE LA BANCA GUBERNAMENTAL

1. Reseña sobre la regulación aplicable a los trabajadores de Banca y Crédito en México.

La relación laboral de los trabajadores bancarios, ha pasado por situaciones similares a la de los trabajadores al servicio del Estado, en principio no se reconocía la naturaleza laboral de la relación, intentando atribuirle una naturaleza civil o administrativa, a fin de no reconocer derechos laborales, por tanto siempre se procuró regular la relación con los trabajadores bancarios con leyes civiles y mercantiles, esta situación prevaleció hasta 1937.⁸⁷

Una de las cuestiones mas cuidadas por el Estado, dentro de la relación laboral de los empleados bancarios, era la de restringir sus derechos, principalmente los de indole colectivo, no permitiéndoles siquiera conformar asociaciones sindicales y consecuentemente negándoles en absoluto el derecho a la huelga.

Siempre se ha buscado que la relación laboral con los trabajadores bancarios sea regulada por leyes especiales, esta situación ha obedecido principalmente a razones políticas, ya que tanto el artículo 123 Constitucional de 1917, como en consecuencia la Ley Federal del Trabajo, originalmente habían sido expedidos para regir todas las relaciones laborales, dentro de las cuales podía incluirse la de los trabajadores bancarios, pero como la citada ley contenía derechos colectivos que podían resultar contrarios a los intereses del Estado, pero en realidad contrarios a los intereses económicos de los capitalistas que tenían invertido su dinero en las instituciones de banca, se optó por incluir un artículo que limitara la protección de la Ley Federal del Trabajo, ese artículo fue el 237, lo que

⁸⁷ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 202.

resultó en la exclusión de los trabajadores bancarios de la protección de la Ley Federal del Trabajo.

Durante el mandato del General Lázaro Cárdenas, con la finalidad de regular las relaciones laborales entre los bancos y sus trabajadores, se expidió el 15 de noviembre de 1937, el primer reglamento que procuró ordenar dicha relación, este reglamento fue publicado el 29 de noviembre de 1937, se denominó Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Según el gobierno de entonces *"la intención era la de otorgarles - a los trabajadores bancarios- prestaciones superiores a las de los demás trabajadores, incluyendo un salario mínimo equivalente al cincuenta por ciento más del general, pero más allá de esa ventaja indiscutible se regulaban contratos a prueba que la ley laboral no admitía para los demás trabajadores."*⁸⁶

Como siempre ocurre en las negociaciones y en las relaciones entre los trabajadores y sus patrones, la aparente concesión benéfica llevaba oculto un alto costo para el trabajador, un perjuicio que a veces resulta más grande y dañino que la situación que prevalecía antes del reconocimiento de su derecho.

El que los trabajadores quedaran regulados por una ley especial, tenía una intención precisa, que consistía en que estos trabajadores quedaran incluidos en lo dispuesto por el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que ocasionaría *"...que no pudieran integrar sindicatos, puesto que tal disposición prohibía hacerlo a quienes estuvieran sujetos a reglamentos especiales."*⁸⁷

Con el establecimiento de una regulación especial se intentaba evitar problemas de tipo laboral en el sistema financiero, a causa de las inquietudes, ya

⁸⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Los Trabajadores de Banca y Crédito*. Op. Cit. Pág. 3 y 4.

⁸⁷ ZAMUDIO, Alejandro, et. al. *Normas de Trabajo Bancarias*. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México 1984. Pág. 23.

latentes, respecto de la conformación de agrupaciones sindicales en ese sector de trabajadores, contagiado por la fuerza de las luchas gremiales durante el mandato del General Cárdenas. Las instituciones de crédito y similares se regirían desde entonces por el reglamento expedido por el Ejecutivo Federal, en ejercicio de las facultades reglamentarias concedidas al Presidente de la República por la fracción I, del Artículo 89 Constitucional, pero con un claro desacato a la misma Constitución, que establece las facultades exclusivas del Congreso para legislar en materia de trabajo, y, al margen también de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

La reticencia para que los trabajadores de la banca formaran sindicatos, tenía como base la consideración de que concederles el derecho de huelga era riesgoso para la economía nacional, además como se ha mencionado, estaba comprometido el dinero de los grandes capitalistas, quienes pugnaban por conservar las prohibiciones a los trabajadores bancarios, de constituir asociaciones sindicales y de realizar huelgas lícitas, para defender sus intereses.

Como resultado de la aplicación de aquel Reglamento "... *los trabajadores bancarios quedaron sujetos, a un régimen laboral especial (artículo 1º); las instituciones de crédito quedaron facultadas para escoger y contratar libremente a su personal, mediante la celebración de contratos individuales de trabajo (artículo 4º); las instituciones de crédito tuvieron la obligación de formar y hacer del conocimiento de sus empleados un escalafón en el que estos quedan clasificados por categorías y antigüedad (artículo 6º); los sueldos de los empleados se fijan y regulan por medio de tabuladores formulados por las propias instituciones de acuerdo con sus necesidades particulares, sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (artículo 7º); se definió el salario mínimo bancario, la jornada de trabajo, las vacaciones, servicio médico, maternidad y pensión vitalicia de retiro, estableciéndose normas de privilegio en relación con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 8º, 9º, 12º, 14º, 15º y 19º); se reglamentó la participación de utilidades con un mes de salario como mínimo (artículo 16); en caso de despido, las instituciones estaban obligadas a pagar al empleado separado tres meses de sueldo y 20 días por cada año de servicios (artículo 20); se definió*

*a la autoridad competente en los conflictos entre las instituciones y sus empleados, señalando como tal a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros⁹⁰, estableciendo, que en caso de inconformidad el asunto podría llevarse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para su ventilación ordinaria (artículo 21).*⁹¹

La restricción a los trabajadores bancarios para integrar asociaciones sindicales, la censura para concederles el derecho a la huelga y demás derechos colectivos, trataron de ser compensados con la concesión de otras prestaciones que fueron, por mucho superiores a las otorgadas al resto de los trabajadores, principalmente en su aspecto económico, lo que en su momento satisfizo a los trabajadores bancarios, que durante algún tiempo no exigieron esos derechos, pues gozaban de otras prerrogativas que les resultaron muy convenientes económicamente.

Durante el mandato de Adolfo Ruiz Cortines, se expidió un nuevo reglamento que derogó al anterior, básicamente era igual al Reglamento de 1937, cayendo en las mismas prácticas anticonstitucionales, tal como lo señala Néstor de Buen⁹², instando a los períodos a prueba y la contratación individual. A cambio incluía mayores prestaciones económicas, sociales y culturales, era necesario mantener al gremio tranquilo, para no despertar la ambición de derechos colectivos entre los trabajadores.

Durante el mandato del Presidente Díaz Ordaz, el país se convulsionó con protestas y luchas políticas, lo cual culminó con el violento suceso del 2 de octubre de 1968, la estabilidad del país se vio amenazada, en esos momentos lo que menos se necesitaba era iniciar una nueva batalla con los trabajadores, según Néstor de Buen, la calma del movimiento obrero durante ese periodo, obedecía a una fidelidad al régimen, pero en realidad lejos de tratarse de fidelidad, considero

⁹⁰ Actualmente Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

⁹¹ ZAMUDIO, Alejandro, et. al. Op. Cit. Págs. 23 y 24.

⁹² DE BUEN, Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Op. Cit. Pág. 4

que se trataba de un miedo latente a la violencia del régimen, el castigo a los levantamientos había sido ejemplar, porque no hay que olvidar el apoyo con que contó en sus inicios el movimiento estudiantil, por parte de algunos sectores de la clase trabajadora, como el ferrocarrilero, el electricista, entre otros.

Para mantener a la clase obrera lejos de las manifestaciones, le recetaron una aspirina para el cáncer, con la aprobación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970, en las que se contemplaban aumentos vacacionales y de aguinaldos, las reformas no fueron sustanciales pero cumplieron su objetivo momentáneo.

Los beneficios señalados no tuvieron punto de comparación con lo que representaba la eliminación del artículo 237, de la Ley Federal del Trabajo, inicialmente dicha supresión pasó inadvertida, pero poco a poco se estuvo al tanto de la importancia que revestía, ya que dejaba la puerta abierta para la sindicación de los trabajadores de la banca.

Además, con las reformas a la Ley Federal del Trabajo quedaban derogados los reglamentos expedidos con apoyo en la misma y que fueran contrarios a los nuevos textos legales, tal era el caso del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953.⁸³

Ya para 1971 empezaron a llegar las solicitudes de los trabajadores bancarios, para el registro de sindicatos, el absoluto descontento de los banqueros no se hizo esperar y su consecuente presión, para impedir nuevamente la conformación legal de los sindicatos, se empleó toda clase de recursos, cayendo incluso en la ilegalidad, para poner freno a las aspiraciones de los trabajadores y no concederles los registros de sindicatos.

⁸³ TRUEBA URBINA. Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. 80ª ed. Editorial Porrúa, México 1998, Pág. 512.

El argumento que se utilizó para negar el registro fue por demás absurdo y contrario a derecho, se concluyó que de acuerdo a los artículos 2º y 4º del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, la contratación de los trabajadores bancarios debía ser libre e individual, por lo que no se podía permitir la intervención de organizaciones⁹⁴ o sindicatos para negociar la contratación y en consecuencia las finalidades del sindicato no se cumplirían, ya que de acuerdo a lo señalado en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo "*Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*". Por lo que no tenía objeto la conformación de sindicatos, que no podían cumplir las tareas para las que se supone son creados.

Muy interesante resulta que no obstante que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, había quedado derogado con la Ley Federal del Trabajo de 1970, se le devolvió mágicamente a la vida jurídica, para utilizarlo como instrumento jurídico para negar el registro de los sindicatos de trabajadores bancarios.

Como los sindicatos no podían cumplir sus finalidades, ya que el reglamento lo prohibía tácitamente, se negó la posibilidad, legalmente dada por la Ley Federal del Trabajo, de constituir asociaciones sindicales, con esta resolución arbitraria se dejó de lado la supremacía de las leyes, ya que se puso al mencionado reglamento (que debía estar derogado) por encima de un Convenio Internacional ratificado por México, como es el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, de una ley federal emitida por el Congreso, como es el caso de la Ley Federal del Trabajo de 1970, e incluso se antepuso ese Reglamento decadente a nuestra Constitución, trasgrediendo lo establecido por la fracción XVI, apartado "A", del artículo 123⁹⁵ y por el artículo 133⁹⁶ del mismo ordenamiento.

⁹⁴ Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. *Los Trabajadores de Banca y Crédito*, Op. Cit. Pág. 7.

⁹⁵ Artículo 123, apartado A, fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Como se podía esperar a una resolución tan absurda, no le sobrevino la calma, la lucha seguía, buscando el registro de sindicatos y el respeto de garantías, así que la respuesta del gobierno vino con el despido de los líderes del movimiento y no sólo eso, sino que se inició una persecución policiaca que llegaba incluso a una privación ilegal de libertad⁹⁷, en otros sectores, como el de los trabajadores universitarios, a pesar de la prohibición se empezó a conformar el sindicalismo por la libre, que en el caso de los trabajadores bancarios se mantuvo a raya.

Nuevamente los trabajadores bancarios, carentes de conciencia de clase, fueron callados con las sorpresivas reformas al Reglamento, que debió morir con la Ley Federal del Trabajo de 1970, dichas reformas se publicaron en el Diario Oficial el 14 de julio de 1973, con ellas se les concedía una jornada de trabajo menor y mejores retribuciones en general, con esas reformas nuevamente se les alejaba de la regulación que les correspondía en la Ley Federal del Trabajo, para volver a ser regidos por un reglamento especial totalmente anticonstitucional, expedido por el ejecutivo sin estar facultado para legislar en materia del trabajo.

Pero había un sector que seguía cohesionado y en lucha, aunque en secreto, su movimiento había cobrado fuerza, la recompensa vendría para 1982.

Durante la década de los setentas, la situación económica de México se fue deteriorando, situación que posteriormente desembocaría en la nacionalización de la banca de 1982, en diciembre de 1970, el Presidente Luis Echeverría incorporó la Comisión Nacional de Seguros a la Comisión Nacional

⁹⁶ Artículo 133. 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. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

⁹⁷ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op Cit. Pág. 434.

Bancaria, que a partir de ese momento se denominaría Comisión Nacional Bancaria y de Seguros⁹⁸.

Al terminar el mandato del Presidente Echeverría en 1976, en México se vivía un clima de incertidumbre y disgusto, debido a la crisis económica en la que se sumió al país durante ese sexenio, la cual se intensificó en los últimos años del mandato de Echeverría, con la flotación del peso, que no sería anunciada sino hasta el 31 de agosto, un día antes de su último informe presidencial.

Había gran desconfianza ante el cambio de poder, ya que se desconocía el rumbo que tomarían las cosas y ante la experiencia solo se podía esperar que empeoraran. El Licenciado José López Portillo, asumiría la presidencia para el periodo de 1976 a 1982, con una excelente retórica cercana a caer en lo histriónico, procuró conmovier y animar al pueblo de México, pidió perdón a los marginados, a los desposeídos y prometiendo congruencia entre las palabras y los hechos, junto con un fortalecimiento del peso.

El pueblo de México, es un pueblo lleno de inocencia, ante los cambios presidenciales siempre se conserva la esperanza de un cambio que mejorará las condiciones del país, así se demostró entonces, así se ha demostrado hoy, a pesar de un aparente escepticismo, el discurso del presidente López Portillo fue conmovedor, reavivó la esperanza.

Las promesas se vieron respaldadas por la suerte, ya que sobrevino un auge petrolero al finalizar la década de los setentas, que se evidenció con altas tasas de crecimiento entre 1978 y 1980, el sueño de los mexicanos parecía materializarse con la mejoría económica en el país, que se reflejaba en todas las capas de la sociedad.

Como a todo sueño, sobrevino el despertar, con el brutal impacto de una sorpresiva inflación. Y como siempre ocurre entre más alto se está, más duro es el

⁹⁸ Hoy Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

caer, era una situación tan grave como para no creerse, la primer consecuencia fue la intensificación de la fuga de capitales al extranjero, la cual ya se vivía desde el sexenio anterior, con ella se intensificó la restricción en la inversión privada.

Como medida de combate a la crisis económica se había implementado una política de austeridad, que no sería asumida en el gasto público que continuó en aumento, los salarios y las inversiones se redujeron, a pesar del plan del Estado de "Alianza para la Producción"; la economía se fue hundiendo en un hoyo.

Con el aumento del gasto público se acrecentaba también, el crédito con el que se financiaba el mismo gasto, el gobierno terminó viviendo a cuenta de los recursos captados por la Banca, cada año se ponía más dinero en circulación para cubrir los gastos, porque con el crédito ya no era suficiente. La fuga de divisas se volvió pavorosa; 2,948 millones de dólares se fugaron en 1980 y 10,914 en 1981.

El peso se devaluó a la velocidad de la luz, lo que acarrió que en 1981, ante la expectativa de una fuerte devaluación, los especuladores adquirían divisas para garantizar ganancias cambiaras. En ese proceso, la Banca privada desempeñó un papel trascendental y se benefició enormemente, ya que realizaba y fomentaba la especulación y la fuga de divisas, lo que le reportaba importantes utilidades.

Con la salida de capitales, el inicio de la especulación, el cese de la inversión productiva, el aumento de las tasas de interés, la elevación de precios en productos de primera necesidad, la baja estrepitosa del precio del petróleo, con todo en conjunto, el país se hundió en la hecatombe de la crisis económica, en esos momentos la esperanza se había esfumado.

El 1º de septiembre de 1982 el presidente José López Portillo rindió su informe, el cual seguramente dejó helado a quien lo escuchó, la situación económica a que se enfrentaba el país era desesperada, ante ella la solución sólo

podía ser extrema, la fuga de capitales al extranjero, principalmente a Estados Unidos, originó que se recurriera a la nacionalización de la banca, las advertencias de la terrible situación que se avecinaba y los llamados del gobierno en busca de la cooperación de los banqueros, en beneficio del país, fueron ignorados soberanamente por la soberbia elite banquera, ante ello la acción del gobierno fue contundente.

A pesar de que la llamada "nacionalización", no era tal y no fue llevada a cabo con apego a derecho, fue la salida más conveniente para el país, en aquellos momentos de agonía económica, el valor del entonces Presidente es digno de reconocimiento.

En su discurso el Presidente enfatizó: "*Los derechos de los trabajadores del sistema bancario serán respetados. El viejo anhelo de crear un sindicato bancario podrá fructificar, como ocurre en la mayor parte de los países del mundo*".⁹⁹

Seguramente hubo júbilo entre los trabajadores bancarios, ahora sí podrían conformar asociaciones sindicales, pero no había que adelantar visperas, porque el agrado duró poco, ya que por medio de un decreto publicado el 6 de septiembre de 1982, se informó que los bancos expropiados se transformarían en Instituciones Nacionales de Crédito, que un Comité Técnico de cada Institución propondría las normas rectoras de las relaciones laborales de los bancarios y lo más importante, que los trabajadores bancarios serían agregados a las disposiciones del apartado "B" del artículo 123 constitucional, "*permaneciendo en tanto regulados por el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sin menoscabo de los derechos y prestaciones de que actualmente disfrutan*".¹⁰⁰

Ante el truculento registro de sindicatos pactado entre la entonces Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y los directivos de los bancos,

⁹⁹ Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. *Los Trabajadores de Banca y Crédito*. Op. Cit. Pág. 8.

¹⁰⁰ Idem.

nuevamente quedó sosegado el entusiasmo sindicalista y el anhelo de respeto a los derechos colectivos. Las disposiciones del decreto eran contrarias a derecho, otorgando facultades para legislar en materia de trabajo a un Comité Técnico y modificando a capricho el régimen de los trabajadores, cuando la Constitución delimita claramente, la facultad exclusiva del congreso para legislar en materia laboral, atribuyendo la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo al Congreso (art. 73 frac X) y especificando que el artículo 123 apartado "B", regirá exclusivamente las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores..

El artículo 123 fue adicionado, el 17 de noviembre de 1982, incluyendo en el apartado "B", la fracción XIII bis, formalizando con ello la inclusión de los trabajadores de la banca en el apartado "B", más de un año después, el 30 de diciembre de 1983, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución.

Posteriormente se decidiría expedir una ley Reglamentaria para esta fracción XIII bis, siendo que ya existía una Ley Reglamentaria aplicable, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es reglamentaria del apartado "B", la cual debió aplicarse, pero las prestaciones de que gozaban los trabajadores bancarios debían ser respetadas y eran en algunos casos incompatibles con la Ley Reglamentaria del apartado "B", así la relación laboral de los trabajadores bancarios quedó regulado por ésta Ley.

La nacionalización no significó la muerte del Reglamento para todo el sector bancario, ya que quedaron fuera de la nacionalización algunas instituciones como: el Banco Obrero, el Citibank, Instituciones Nacionales de Crédito, Organizaciones Auxiliares de Crédito, la banca mixta y las oficinas de representación de Bancos extranjeros,¹⁰¹ para las cuales se siguió aplicando.

¹⁰¹ ACOSTA ROMERO, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos. Derecho Laboral Bancario. Editorial Porrúa, México 1998. Pág. 168.

Tras la nacionalización de la banca, en el periodo comprendido entre 1982 y 1991, la banca se mantuvo en manos del gobierno, en consecuencia y como se ha mencionado, la relación laboral de los trabajadores bancarios fue regulada por el apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Muchos analistas han declarado que la mejor opción para afrontar la situación económica del México de entonces fue la nacionalización de la Banca, la cuestión negativa apareció en los procedimientos posteriores.

La nacionalización de la Banca no resultó ser lo que se esperaba. Las instituciones bancarias fueron gravemente dañadas por la corrupción, lo que a la larga también perjudicó al país. De acuerdo a informes de la Comisión Nacional Bancaria, en el periodo de 1982 a 1988 la banca sufrió un cruento escamoteo por 45 mil millones de pesos, cantidad que se queda corta tomando en cuenta el fraude en BANPESCA que ascendía a 400 mil millones, fraude que involucró la participación de directivos de la institución.

Durante este periodo fueron muy comunes los fraudes perpetrados por los famosos "delincuentes de cuello blanco" que desprestigiaron la imagen de las instituciones bancarias, recordemos sólo los fraudes de Banamex, MultiBanco Comermex y Serfin, solo por citar algunos.

Durante el mandato de Carlos Salinas de Gortari, la banca en México habría de sufrir una nueva transformación, el ingreso de México a la apertura globalizante, que se experimenta en todo el mundo, que exigió la reprivatización de la banca. La entrada de México al Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá influyó para que las autoridades gubernamentales tomaran esta medida; como parte del proceso de "democratización" financiera, se expidió el decreto pertinente que contemplaba la venta de 18 instituciones de banca múltiple al capital privado, y así se estableció en el artículo séptimo transitorio de la Ley de Instituciones de Crédito, que entró en vigor el 19 de julio de 1990.

El 1º de mayo de 1991, la economía mexicana daba un nuevo giro. El presidente Salinas de Gortari anunció la reprivatización de la Banca, medida que justificó diciendo que *"es inaceptable un Estado tan propietario frente a un pueblo con tantas necesidades y carencias... el Estado vende sus bienes para resolver males sociales y canalizar sus energías para aumentar el empleo y la inversión y toda la Patria florezca"*, hoy nos podemos reír irónicamente de esta declaración.

El primer banco reprivatizado fue el Mercantil Probusa¹⁰², firmándose el 30 de julio de 1991 el primer contrato colectivo de trabajo registrado ante la Dirección del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la reprivatización implicó que gran parte de los trabajadores bancarios empezaran a regir sus relaciones laborales, bajo el régimen del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Este suceso fue de gran trascendencia, trajo como consecuencia una nueva lucha de las organizaciones sindicales de banca múltiple afiliadas a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, para lograr el respeto a los derechos y prestaciones adquiridos, y para evitar conflictos laborales.

La reprivatización significó la fragmentación del sector laboral bancario, los bancos reprivatizados volvían al apartado "A", mientras que la banca gubernamental se mantenía en el apartado "B", con estos cambios la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios se convirtió en la única central sindical en reunir sindicatos tanto de apartado "B" (banca gubernamental), como de apartado "A" (banca múltiple).

Lo correcto sería que todos los trabajadores bancarios formaran parte del apartado "A" del 123 constitucional, el hecho de que un sector de los trabajadores bancarios permanezca en el apartado "B" es una burla a la Constitución, que claramente señala en la parte introductoria del apartado "B" que este apartado

¹⁰² Hoy BBVA Bancomer.

regirá: *"Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores"*, en consecuencia como la banca gubernamental no forma parte de los Poderes de la Unión, ni del Gobierno del Distrito Federal, ya que forma parte de la administración pública paraestatal, su inclusión en el apartado "B" transgrede la letra constitucional, incluso la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado resulta inconstitucional en su artículo 1º que rebasa notablemente lo establecido por la Constitución, al señalar que:

"La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos."

La reiterada negativa para la inclusión de la Banca Gubernamental en el apartado "A", sigue debiéndose, hoy como antaño, a los beneficios que ofrece el régimen de dicho apartado, como es la contratación colectiva y el derecho de huelga, que siempre han quedado vedados para los trabajadores bancarios.

2. La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional

Tras el anuncio del 1º de septiembre de 1982, de la privatización de la Banca en México, hubo necesidad de modificar el régimen laboral de los trabajadores bancarios, así que con el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 1982, el artículo 123 constitucional, apartado

"B", fue adicionando con la fracción XIII bis, "por virtud de lo cual los empleados de los bancos nacionales y nacionalizados pasan a regirse por dicho apartado y no ya por el apartado "A" dentro del que antes estaban comprendidos."¹⁰³

El texto de la adición fue el siguiente: "*Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 -las que prestan el servicio público de banca y crédito-, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.*"¹⁰⁴

La inclusión de los trabajadores bancarios en el apartado "B", tuvo como finalidad la de coartar su derecho a la huelga, ya que debido a la imposibilidad que representa el reunir los requisitos, para que se constituya la huelga lícita de los trabajadores al servicio del Estado, el aparente derecho a huelga que se otorga constitucionalmente a estos trabajadores se hace nugatorio, como se ha señalado, desde sus inicios al tratar de regular la relación laboral de los trabajadores bancarios, se procuró privarlos de su derecho de asociación sindical y con ello de sus derechos colectivos, la inclusión en el apartado "B", no fue la excepción a esta situación.

En aquellos años y aún hoy, no hay jurista que no coincida en que la inclusión de los trabajadores bancarios en el apartado "B", fue un error, mucho se cuestiono la posibilidad de extraerlos nuevamente del apartado "B", para continuar siendo regulados por un reglamento especial o para incluirlos en el apartado "A", algunos otros consideraron que lo mejor era conformar un nuevo apartado para dichos trabajadores, pero esta última posición también tuvo sus detractores como Fidel Velasco "*que mencionó que de seguir así no alcanzarían las letras para la formación de tantos apartados*"¹⁰⁵.

¹⁰³ ACOSTA ROMERO, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos. Op. Cit. Pág. 163.

¹⁰⁴ Citado por DÁVALOS MORALES, José. Un Nuevo Artículo 123 sin apartados. Op. Cit. Pág. 177.

¹⁰⁵ *Ibidem*. Pág. 178.

La controversia concluiría con la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B", del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que entraría en vigor el 1º de enero de 1984.

La necesidad ahora era particularizar la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores bancarios, justo con ese propósito el Presidente de la República envió la iniciativa de Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis al Congreso, que tras la respectiva discusión, sería aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983.

Esta nueva Ley Reglamentaria constituye un mosaico que reúne la normatividad del antiguo Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, está compuesta por seis capítulos, veinticuatro artículos y cuatro transitorios.

El artículo 1º de este ordenamiento establece quienes serán los sujetos amparados por ésta ley, mencionando que serán los trabajadores que presten sus servicios a las Sociedades nacionales de crédito, a las Instituciones nacionales de crédito, al Banco de México y al Patronato del Ahorro Nacional.

Como se ha señalado se dejó fuera de su régimen a las Organizaciones Auxiliares de Crédito, al Banco Obrero y al Citibank, que continúan regulados por el Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, sobreviviendo la costumbre de hacer diferencias donde no las hay, a pesar de la igualdad legal que consagra nuestra Constitución, aplicando leyes diferentes y especiales a individuos en las mismas circunstancias.

En el artículo 2º, se plasmó el nuevo régimen burocrático, pues se abandonó el concepto de contrato individual de trabajo, para sustituirlo por el de nombramiento como origen de la relación laboral.

El segundo párrafo de este artículo señala la posibilidad que tiene el sindicato de proponer candidatos para ocupar las vacantes y puestos de nueva creación, sin embargo no se trata de una cláusula de exclusión de ingreso, porque el sindicato no designa a la persona que ocupará la vacante, únicamente propone candidatos, siendo la institución, a final de cuentas, quien decida quien ocupará el puesto, de acuerdo a su proceso de selección.

Es interesante que a los sindicatos bancarios tan castigados históricamente, se les haya concedido esta posibilidad de proponer, como si fuera un regalo, cuando la designación de la persona que ocupará un puesto, debiera formar parte de sus atribuciones naturales como sindicato.

Nuevamente se incluyen las figuras burocráticas en los artículos 3º y 4º, en que se reproduce parcialmente lo señalado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al establecer la división clásica entre trabajadores de base y de confianza, haciendo mención de quiénes serán considerados trabajadores de confianza de acuerdo a la naturaleza de las funciones que realicen y por exclusión se señala que serán trabajadores de base todos aquellos que no sean considerados de confianza.

En esta ley reglamentaria también se instituye la permanencia en el trabajo para los trabajadores de base, tras doce meses de prestar el servicio (art. 4º), y se protege la estabilidad en el empleo mencionando que, cuando se despida injustificadamente a un trabajador, éste tendrá derecho a la reinstalación o a la indemnización de tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios prestado; esta prerrogativa fue rescatada del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, seguramente obedeciendo al principio de que los derechos de los trabajadores no podrán ser disminuidos.

Para adquirir la permanencia en el empleo, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, es más rigurosa que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que esta última únicamente exige la prestación del servicio por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente, la recompensa para los trabajadores bancarios llega con el monto de la indemnización, que en los trabajadores al servicio del Estado se limita a los tres meses de salario, sin mención de los veinte días adicionales por cada año de servicio.

Respecto de los trabajadores de confianza, se especifica que no tendrán derecho a la reinstalación, pero no se menciona nada respecto a la indemnización, por lo que: donde la ley no distingue, no hay porqué hacerlo.

La estabilidad en el empleo se limita, ya que no aplica para altos mandos, ya que el Ejecutivo a través de la Secretaría de Hacienda puede remover libremente a los Directores Generales.

La ley reglamentaria de la fracción XIII bis establece en su artículo 5º que se aplicarán normas complementarias y supletorias a la misma ley, señalando que serán aplicables:

- De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; el Título Tercero, del escalafón, artículos 47 al 66; el Título Cuarto, de la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo, artículos 67 al 109; el Título Séptimo, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo, artículos del 118 al 147; Título Octavo, de los medios de apremio y de la ejecución de los laudos, artículo 148 a 151; el Título Décimo, de las correcciones disciplinarias y de las sanciones, artículo del 162 al 165.
- De la Ley Federal del Trabajo se aplican supletoriamente, por ser aspectos no regulados específicamente en la Ley Reglamentaria de

la Fracción XIII bis; del Título Décimo Condiciones de Trabajo, el Capítulo VIII, Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, artículos 117 al 131; del Título Cuarto, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, el Capítulo III Habitaciones para los trabajadores, artículos del 136 al 153, que contienen las disposiciones referentes al INFONAVIT; y el Capítulo III bis, del mismo título, de la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores, artículos 153-A al 153-X; el Capítulo IV, del Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso, artículo 154 al 162, que establece los derechos derivados de la antigüedad, entre los que se encuentra la prima de antigüedad; Capítulo V, de la Inveniones de los Trabajadores, artículo 163; el Título Quinto, Trabajo de las Mujeres, artículos 164 al 172, con ciertos ajustes a las prestaciones particulares que disfrutaban las trabajadoras bancarias; Título Quinto bis, Trabajo de los Menores, artículos 173 al 180; del Título Sexto de Trabajos Especiales, el Capítulo Primero Disposiciones Generales, artículo 181; el Capítulo IV, Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas, artículo 215 al 245; Capítulo Noveno Agentes de Comercio y otros semejantes, artículos 472 al 515; el Título Décimo Prescripción, artículos del 516 al 522.¹⁰⁶

- De la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, todas sus disposiciones.

El artículo 6º de la Ley Reglamentaria consigna la obligación que tienen las instituciones de mantener las prestaciones y derechos, que ya habían sido otorgados a los trabajadores, no obstante que sean superiores a los registrados por esta misma ley, derechos que deberán ser establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo.

¹⁰⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos. Op. Cit. Pág. 214.

El citado artículo es muy importante porque constituye el instrumento protector de los derechos ya conquistados por los trabajadores bancarios, los cuales deben ser respetados al momento de establecer y modificar la Condiciones Generales de Trabajo.

El Capítulo II de la ley en comento, se refiere a los días de descanso, vacaciones y salario, artículos del 7 al 14.

Se señalan como días de descanso obligatorio (art. 7º), los previstos por la Ley Federal del Trabajo¹⁰⁷, y en observancia de lo dispuesto por el artículo 75 de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, los fijados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en atención a lo dispuesto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los trabajadores bancarios disfrutan del descanso semanal con goce de salario íntegro, el cual será de dos días, generalmente sábado y domingo, cuando por la necesidad del servicio un trabajador tenga que laborar en un día en que le correspondía descansar, tendrá derecho a que se le pague una prima del 25% sobre el salario ordinario diario, por cada día de descanso que haya laborado, estos días deberán ser sustituidos por otros.

Si el día de descanso laborado no es sustituido por otro, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponde por el día de descanso, el

¹⁰⁷ Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1º de enero;

II. El 5 de febrero;

III. El 21 de marzo;

IV. El 1º de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El 20 de noviembre;

VII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de diciembre.

IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

pago deberá realizarse sin importar el número de horas que el trabajador haya laborado, siempre que no rebase la jornada obligatoria (art. 8°).

El artículo 9° es el relativo a vacaciones, menciona que el periodo vacacional será progresivo en relación a la antigüedad del trabajador, de la siguiente manera:

ANTIGÜEDAD	PERIODO VACACIONAL
De 1 a 10 años	20 días laborables
De 11 a 15 años	25 días laborables
De 16 años en adelante	30 días laborables

Los trabajadores deberán disfrutar de las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, las vacaciones no podrán ser acumulables ni compensadas con una remuneración. El derecho de los trabajadores a las vacaciones prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas en un solo periodo y excepcionalmente en dos periodos, la fracción IV, señala que las instituciones deberán fijar las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las vacaciones, de manera que las labores no se vean afectadas, para los cual elaborarán un programa anual, una vez establecidos los periodos vacacionales, sólo podrán ser modificados de común acuerdo por la institución y el trabajador.

Las reglas para el disfrute de las vacaciones, señaladas en el párrafo anterior, fueron integradas a la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, con el objetivo de que este derecho sea ejercido plenamente por los trabajadores y cumpla sus finalidades.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional correspondiente al 50% del salario, antes de iniciar el periodo vacacional el trabajador recibirá el

salario correspondiente a dicho periodo adicionado con la prima señalada. Cuando la relación laboral concluya antes de un año, el trabajador tendrá derecho al pago de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas, que le corresponderían por el tiempo laborado.

Otra de las concesiones benévolas que tienen los trabajadores bancarios respecto del resto de los trabajadores, es el monto del salario mínimo, el cual corresponderá al salario mínimo general de la zona, aumentado en un 50% (art. 10).

Cada institución atendiendo a sus necesidades fijará, por medio de tabuladores, los salarios del personal bancario, dichos tabuladores serán sometidos a la aprobación de las dependencias competentes, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros (art. 11).

La ley en comento, también establece para los trabajadores bancarios el sobresueldo por antigüedad, que será denominado para el caso particular como compensación por antigüedad, la que se otorgará al trabajador después de haber cumplido el quinto año de servicio y que ascenderá a un 25% sobre el salario mínimo bancario mensual de la localidad, dicho monto se verá incrementado en un 25% cada cinco años, hasta completar cuarenta años de servicio.

Para el cómputo de la antigüedad de los trabajadores se tomarán como base meses completos, independientemente del día en que hayan ingresado a prestar los servicios.

El pago se cubrirá proporcionalmente, en forma quincenal, por medio de la nómina, integrando el salario del trabajador, debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan.

El artículo 13, prohíbe los descuentos al salario pero señala algunas excepciones en las que podrá proceder, como: el pago de pensiones alimenticias

decretadas legalmente; el pago de deudas contraídas con las instituciones por anticipos de salarios, pagos hechos por error o con exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su negligencia, el descuento no podrá ser superior al 30% del salario mínimo de la zona, a estas deudas no se les fijará interés, ni su monto podrá superar el de un mes de salario del trabajador, el pago de deudas contraídas por el trabajador que deriven de las prestaciones a que tengan derecho conforme a esta Ley, en estos casos el descuento no podrán ser superiores en conjunto al 30% o al 40% del salario mensual; pagos de los préstamos derivados del INFONAVIT u organismo público relacionado con la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de vivienda; pago de cuotas para las sociedades cooperativas o de cajas de ahorro; el pago de las cuotas sindicales previstas en los estatutos de los sindicatos.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, también prevé el derecho al aguinaldo de los trabajadores bancarios, el artículo 14 establece que tendrán derecho al pago de un monto equivalente a cuarenta días del último salario percibido en el año, los trabajadores que hayan laborado durante cuarenta días, mientras aquellos que no completen el año de servicios tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado.

El aguinaldo deberá ser cubierto antes del día 10 de diciembre de cada año, la fecha para cubrir el aguinaldo es limitada debido a que la finalidad del aguinaldo es cubrir los gastos extraordinarios que se presentan en el mes de diciembre debido a las festividades, los cuales el trabajador no podría cubrir con su salario normal.

El monto del aguinaldo determinado por esta Ley, es superior al previsto anteriormente por el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios (Art. 12), que señalaba el equivalente a un mes de salario, pero los trabajadores bancarios al quedar incluidos en el apartado "B", solicitaron por medio del sindicato que se les otorgara el aguinaldo de acuerdo a lo establecido para los burócratas que

percibían el equivalente a cuarenta días, como la razón les asistía, se les concedió.

El Capítulo Tercero de la ley en comento está dedicado a la Seguridad Social y Prestaciones Económicas, el artículo 15 obliga a las instituciones a proporcionar a sus trabajadores los elementos necesarios para su superación y mejoramiento de sus conocimientos, dando facilidades para el desarrollo de su cultura general y física, así como de sus facultades artísticas.

Este precepto se recoge del antiguo Reglamento de los empleados bancarios, pero se suprimen las particularidades, ya que la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis es solamente una ley marco, por lo tanto sólo establece bases mínimas, la forma en que se han de proporcionar los elementos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en el citado artículo, será determinada por las Condiciones Generales de Trabajo, atendiendo a la no disminución de los derechos de los trabajadores, consignados en el antiguo Reglamento de los empleados bancarios.

El párrafo segundo del artículo 15, prevé el derecho de los trabajadores a que se les otorgue capacitación y adiestramiento, conforme a los planes y programas que serán creados por la misma institución, de acuerdo a su capacidad presupuestaria y a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Los trabajadores tienen derecho a que la institución les otorgue préstamos a corto y mediano plazo, así como préstamos de garantía hipotecaria o fiduciaria, éstos últimos con la finalidad de adquirir inmuebles, destinados a cubrir las necesidades de casa habitación de los trabajadores, independientemente del INFONAVIT, (Art. 16).

Los créditos serán otorgados tomando en cuenta la antigüedad del trabajador que lo solicita, atendiendo lo señalado específicamente por las

Condiciones Generales de Trabajo, que también establecerán los demás requisitos necesarios para la obtención de estos créditos.

El artículo 17 indica que los trabajadores, pensionados y sus familias, tienen derecho a disfrutar de los derechos que les concede la Ley del Seguro Social como:

- seguro de riesgos de trabajo;
- seguro de enfermedades y maternidad;
- seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte;
- guarderías para hijos de aseguradas, y;
- ayuda para gastos de matrimonio.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es el obligado a otorgar estos beneficios, de acuerdo a los términos del convenio de subrogación de servicios y, en lo no previsto por éste, las propias instituciones tendrán a su cargo la satisfacción de dichos derechos.

Además de los derechos que les concede el Instituto Mexicano del Seguro Social, los trabajadores tendrán derecho a recibir de las instituciones una pensión vitalicia de retiro, que será independiente a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social; también se deberá otorgar al trabajador el pago de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social, en el caso de que padezcan de incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez, cuando el siniestro se haya realizado en el momento en que el trabajador prestaba sus servicios a la institución.

El derecho de los trabajadores a la pensión vitalicia ya estaba previsto desde el Reglamento de 1937, que en su artículo 17 señalaba que todo trabajador al llegar a los 60 años de edad, tendría derecho a una pensión vitalicia de retiro, pero ese no sería un derecho exigible por el solo hecho de alcanzar la edad

señalada, sino que sería facultad del patrón determinar cuando la concedería, atendiendo a la habilidad del trabajador para seguir desempeñando sus actividades. *"Este precepto implicó el establecimiento de un sistema jubilatorio especial y adicional al que con posterioridad se establecería en la Ley del Seguro Social de 1943."*¹⁰⁸

Cuando fallezca un trabajador o un pensionado, las instituciones cubrirán a las personas designadas por las condiciones generales de trabajo, generalmente los familiares más cercanos, las prestaciones relativas a los pagos por defunción y a gastos funerarios. El otorgamiento de dichas prestaciones no exige más que la presentación del acta de defunción, ya que fueron pensadas para atender las necesidades inmediatas derivadas de la muerte.

En las prestaciones que otorguen las instituciones bancarias, en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, gozarán de los mismos derechos que al Instituto concede la Ley de la materia.

Las Condiciones Generales de Trabajo, es el documento que establece los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural a que tienen derecho los trabajadores bancarios, en este documento se establecen los requisitos para el disfrute de dichas prestaciones especificando las características de las mismas, (Art. 18).

Las Condiciones Generales de Trabajo serán fijadas por las instituciones, quienes para ello tomarán en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, las Condiciones Generales de Trabajo deben ser presentadas a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para su aprobación, quien tras un análisis de su contenido económico, podrá aprobarlas de acuerdo al presupuesto.

Con el artículo 19, de la ley en comento, se inicia el Capítulo IV, referido a la suspensión, cese y terminación de los efectos de los nombramientos, este artículo detalla las situaciones por las que sobrevendrá la suspensión de efectos

¹⁰⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel y Laura Esther de la Garza Campos. Op. Cit. Pág. 292.

del nombramiento, dicha suspensión podrá ser relativa o absoluta, de acuerdo a que sólo una o ambas partes dejen de cumplir sus obligaciones contractuales, en materia de suspensión relativa el artículo 19, menciona dos casos y uno más de acuerdo a circunstancias particulares, se indica lo siguiente:

- Enfermedad contagiosa del trabajador,
- Incapacidad temporal originada por cuestiones ajenas al trabajo;
- Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta, si el trabajador actuó en defensa de los intereses de la empresa, ésta tendrá la obligación de pagar los salarios correspondientes.

La finalidad de la suspensión es atesorar la estabilidad en el empleo a que tiene derecho el trabajador, impidiendo la disolución de la relación laboral en tanto desaparecen las circunstancias que impiden su desarrollo normal, la suspensión consistirá en la interrupción temporal de las obligaciones recíprocas de prestar el servicio y pagar el salario.

Cuando sólo se suspende una de estas obligaciones estamos frente a la suspensión relativa, como es el caso de la enfermedad contagiosa, incapacidad temporal y prisión preventiva como consecuencia de la defensa de los intereses de la institución, en cuyo caso subsistirá la obligación del patrón de pagar el salario, esta es una situación ventajosa que para los trabajadores bancarios, que no se contempla para los trabajadores regulados por la Ley Federal del Trabajo, para quienes no existe, de acuerdo a su artículo 42, la suspensión relativa, ya que en los casos de enfermedad contagiosa e incapacidad temporal no debida a riesgos de trabajo, no subsiste la obligación de pagar el salario.

Por lo que respecta a la suspensión absoluta el artículo 19 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, enumera las siguientes cuestiones:

- El arresto del trabajador,

- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos a que obliga nuestra Constitución;
- La falta de los requisitos o documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Para determinar el momento en que termina la suspensión y otras cuestiones no referidas por la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, se empleará supletoriamente lo que al respecto señale la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta al cese de los efectos del nombramiento, los supuestos contenidos en el artículo 20¹⁰⁹ de la ley analizada, son muy similares a

¹⁰⁹ Artículo 20. Cesan los efectos de los nombramientos, por las siguientes 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 el 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 de que habla 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;
- 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 periodo 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 exista 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 que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida 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, y
- XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

los contenidos en la Ley Federal del Trabajo, salvo por la fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que no es reproducida por la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis.

Otra diferencia la encontramos en la fracción XIV, del artículo 20 de la Ley bancaria, que aparentemente no se prevé en la Ley Federal del Trabajo, ya que se relaciona estrechamente con las funciones que realizan los trabajadores amparados por la Ley bancaria, que refiere el hecho de que los trabajadores *"incurran 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"*, en realidad el contenido de esta fracción queda incluido en la fracción I del este mismo artículo 20, que se refiere a la falta de probidad u honradez en que incurra el trabajador, por lo que esta fracción XIV era innecesaria.

Otra discrepancia reside en la sustitución del término patrón por el de representante de la institución, a lo largo de las causales de cese.

Por lo que respecta a la separación del empleo sin responsabilidad del trabajador, el artículo 21 establece las causales por las que el trabajador podrá separarse del trabajo, conservando su derecho a disfrutar de la indemnización de tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados y la prima de antigüedad, establecidas por la ley Federal del Trabajo, que es aplicable supletoriamente.¹¹⁰

Al hablar de la terminación de la relación laboral el artículo 22 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, se refiere a la disolución de la relación laboral sin que haya mediado conflicto entre las partes y consecuentemente sin que implique responsabilidad para el representante de la institución o para el trabajador, en este artículo se establecen las siguientes cinco causas de terminación de la relación laboral:

¹¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Op.Cit. Pág. 55.

- La renuncia del trabajador presentada por escrito;
- La terminación del tiempo o de la obra, cuando el trabajador tenga nombramiento por tiempo u obra determinados;
- Por que el trabajador adquiriera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total;
- La incapacidad de cualquier tipo que inhabilite al trabajador para la prestación del trabajo, y
- La muerte del trabajador.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis exige que cuando las partes deseen terminar de común acuerdo la relación laboral, no bastará con la manifestación del consentimiento mutuo, como ocurre en la Ley Federal del Trabajo, sino que tendrá que formalizarse por medio de un documento escrito por el trabajador, en que manifieste su intención de separarse del trabajo, este documento se denomina renuncia y para que surta efectos tendrá que ser aceptada por el superior jerárquico del trabajador que desee separarse del empleo.

Como consecuencia no se prevé la renuncia verbal, ni el abandono del empleo como causas de separación sin responsabilidad para las partes. Pero en el último caso citado, sí podrían ser causa de cese por faltas de asistencia del trabajador.

El Capítulo V se refiere a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, está conformado por un solo artículo el 23, en que se estipula que la única central reconocida por esta Ley será la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios. Al reconocer únicamente a esta central para los trabajadores bancarios, se pretende mantener dividido al sector burocrático, ya que realmente les correspondía pertenecer a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, de acuerdo al artículo 78 de de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que por encontrarse este precepto dentro del Título IV, es aplicable

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

según lo establecido por el artículo 5° de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis.

Con esto se pretende restar fuerza a las centrales sindicales, siguiendo el viejo adagio divide y vencerás, ya que al permitir su unidad aglomeraría tal poder que dificultaría el control y representaría un mayor instrumento de presión en contra del Estado.

La Ley reglamentaria de la fracción XIII bis conserva lo anteriormente señalado por el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, atribuyendo a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la facultad de supervisar permanentemente, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, que las instituciones cumplan con las obligaciones que les impone la propia Ley Reglamentaria y demás disposiciones aplicables (Art. 24, capítulo VI, de la supervisión de las instituciones).

Se pretende que la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, realice funciones análogas de inspección y vigilancia a las que la Ley Federal del Trabajo atribuye a la Secretaría del Trabajo.

También se señala que la Comisión tendrá la obligación de proveer lo necesario para la debida y cabal aplicación de la Ley, en lo cual queda incluida su facultad para resolver amigablemente los conflictos que se susciten por la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo, esta figura se encuentra presente desde el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios.

Se conservó la facultad de intervenir de la Comisión debido a que ello representa ventajas para el trabajador, ya que posibilita la intervención del sindicato en su favor, también es cierto que resulta inadecuado por éste solo hecho otorgar carácter jurisdiccional en materia laboral a la Comisión Nacional Bancaria, cuando dicha atribución es concedida exclusivamente a la Junta, con lo que se transgrede nuevamente el principio de división de poderes.

Por otro lado en los procedimientos conciliatorios ante la Comisión, no se exige que el trabajador acuda asesorado, lo que seguramente termina por perjudicar al trabajador quien por su ignorancia puede ser víctima de abusos laborales.

El procedimiento ante la Comisión Nacional Bancaria y de Valores se detalla en las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones Bancarias, en que de manera regular se sigue lo establecido en el Reglamento de los Empleados Bancarios, respecto de que dicho procedimiento es optativo, que no representa definitividad procesal y que tendrá un carácter exclusivamente conciliador, este aspecto es referido en las Condiciones Generales de Banobras en el artículo 8º.

La Comisión Nacional Bancaria y de Valores tiene la encomienda de vigilar el adecuado funcionamiento de las instituciones bancarias, lo que debiera ser únicamente respecto del carácter bancario de estas instituciones, sin embargo se le conceden potestades en materia laboral.

Para concluir la Ley establece cuatro artículos transitorios, en que se determina la entrada en vigor de la Ley, se determina que leyes que se opongan a lo señalado por ésta quedan derogadas, el artículo tercero menciona que cada institución deberá expedir sus Condiciones Generales de Trabajo y en tanto no lo hicieran continuaría la vigencia de los Reglamentos Interiores de Trabajo.

El artículo cuarto señala que las relaciones de trabajo que ya se encuentren establecidas subsistirán, pero deberán formalizarse con la expedición del nombramiento correspondiente en un término de seis meses, contados a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley, pero en el caso de que el nombramiento no sea expedido dentro del término mencionado, la relación laboral continuará surtiendo sus efectos.

3. Las Condiciones Generales de Trabajo como reguladoras directas de la relación laboral. Importancia y contenido.

El derecho del trabajo es el conjunto de derechos mínimos que deben disfrutar los trabajadores, se trata de normas generales aplicables al trabajo, las Condiciones Generales de Trabajo constituyen la aplicación concreta del derecho del trabajo, que debe tener en cuenta la más alta aspiración del derecho del trabajo, el logro de la justicia laboral, en la búsqueda de dicha justicia se debe pugnar por el equilibrio entre los factores de producción, a través de las conquistas laborales en favor de la parte más débil de la relación de trabajo.

En las Condiciones Generales de Trabajo encontramos la parte más dinámica del derecho del trabajo, ya que son las reguladoras directas de la relación laboral y en consecuencia constituyen el campo de negociación para el mejoramiento de los derechos laborales de los trabajadores.

Las Condiciones Generales de Trabajo son las rectoras inmediatas de la relación laboral de los trabajadores al servicio del Estado, y en consecuencia, de los empleados de la banca gubernamental, ya que determinan en detalle las prestaciones que recibirá el trabajador por la realización del trabajo, precisan las obligaciones del trabajador y del patrón, sujetos de la relación laboral.

La complejidad de la normatividad que regula la actividad de los trabajadores de la banca gubernamental, se simplifica con las Condiciones Generales de Trabajo, que concentran en un documento los derechos y obligaciones del trabajador y de la institución.

En las Condiciones Generales se designan aspectos que no son previstos por las Leyes aplicables a los trabajadores de la banca, ya que no se incluyen ni en la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del, Apartado "B" del artículo 123, ni en las leyes que ésta señala como complementarias y supletorias, como es el

caso de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley Federal del Trabajo.

Muchos de los derechos que fueron conquistados por los trabajadores a través de los años, a cambio de otros que se les negaron, se consignaron en los reglamentos y circulares que les fueron aplicables hasta antes de la existencia de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, el contenido de los mismos es rescatado en las Condiciones Generales de Trabajo, atendiendo al principio de aplicar la norma que resulte más favorable al trabajador, que impide que sus derechos se vean reducidos.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, fue el ordenamiento que por primera vez previó el concepto de Condiciones Generales de Trabajo, el cual en definitiva quedó ligado al derecho burocrático en 1960, con la creación del apartado "B", del artículo 123 constitucional y su correspondiente Ley Reglamentaria de 1963.

Como método al tratar de explicar cualquier concepto, es común que se opte por la comparación con otras figuras que se le asemejan, e incluso que se explique el concepto por lo que es y por lo que no es, a este método no escapan las Condiciones Generales de Trabajo, que generalmente son comparadas, para su comprensión, con la figura que les es más afín, como es el caso del contrato colectivo de trabajo, que regula la relación laboral de los trabajadores del apartado "A", del 123, a este respecto podemos señalar que las condiciones generales de trabajo de los trabajadores del Estado guardan estrecha relación con los contratos colectivos de trabajo en cuanto a su contenido, pero también hay grandes diferencias.

Mientras que los trabajadores del apartado "A" acuerdan con el patrón el Contrato Colectivo de Trabajo, tanto para los trabajadores al Servicio del Estado como, por consecuencia, para los trabajadores de la Banca Gubernamental, esta posibilidad está vedada, ya que para estos últimos las Condiciones Generales de

Trabajo se fijan unilateralmente, dejando a los trabajadores como única posibilidad ante su desacuerdo, la de solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la revisión.

Tratando de evitar que las Condiciones Generales de Trabajo fueran equiparadas a un Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, procura disfrazar el contenido económico de las mismas, ya que al referir los elementos que las compondrán, evade señalar los aspectos económicos, para en un artículo posterior, señalarlo como si fuera algo accidental, sin embargo el importante contenido económico de las Condiciones Generales es indudable.

Las Condiciones Generales de Trabajo están reguladas en el Título Cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, denominado "De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo", en los artículos del 87 al 91.

El artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, faculta al Titular de cada dependencia para fijar las Condiciones Generales de Trabajo, para lo cual debe escuchar la opinión del sindicato respectivo. Este artículo representa la constante aspiración del gobierno de limitar a los trabajadores al servicio del Estado en sus derechos colectivos, de los cuales la negociación colectiva es parte elemental, junto con la huelga, también negada en el plano de los hechos, ambos instrumentos fundamentales ya que es a través ellos que *"la clase trabajadora puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro y avanzar en la búsqueda de la justicia social."*¹¹¹

El negar a los trabajadores al servicio del Estado la posibilidad de convenir las Condiciones Generales de Trabajo bajo las cuales se han de regir, no solamente es injusto, sino anacrónico, pues el convenio 151 de la OIT, desde

¹¹¹ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 89.

1978, ya prevé en su artículo 7º el hecho de que las Condiciones Generales de Trabajo sean negociadas por los trabajadores del Estado.

"Artículo 7. Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones."

No obstante que la negociación de las Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores del Estado, esotros países que suscriben el convenio 151 hace tiempo es una realidad, en México no ha sido posible la ratificación de éste, debido a la negativa perenne de conceder derechos colectivos.

Este mismo artículo 87 de Ley Federal de los Trabajadores del Estado, señala que las Condiciones Generales podrán revisarse cada tres años a petición del sindicato, a diferencia de lo señalado por la Ley Federal del Trabajo, que permite la revisión del contrato colectivo cada año en lo relativo a cuestiones salariales y cada dos años para los demás temas, permitiendo con ello adecuar el contrato colectivo a las necesidades que van surgiendo.

El contenido de las Condiciones Generales para los trabajadores al servicio del Estado, es determinado por el artículo 88, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la cual se señala que en las Condiciones Generales de Trabajo se deberá fijar:

- La intensidad y calidad del trabajo;
- Las medidas de seguridad que se han de adoptar para prevenir los riesgos profesionales;
- Las medidas disciplinarias y su aplicación;

- Las fechas y condiciones en que los trabajadores se someterán a exámenes médicos previos y periódicos;
- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.

También incluye como en la mayoría de los ordenamientos legales, en la fracción final, la frase sacramental por si algo faltó: *"y las demás reglas convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo"*, cuestión que no era necesaria, por que ya existe el señalamiento previo y dentro del mismo artículo, que indica que se incluirán las medidas de seguridad necesarias.

En éste artículo 88, en que se señala el contenido de la Condiciones Generales de Trabajo, deliberadamente se omite mencionar que las Condiciones Generales de Trabajo contendrán aspectos económicos, que en los hechos son ampliamente previstos por estos ordenamientos, aspectos tan importantes como el salario, los préstamos y subsidios.

La Ley únicamente obliga a que en la conformación de las Condiciones Generales el sindicato sea escuchado, sin que tenga una intervención directa o capacidad de veto, como en el caso de la formación del Contrato Colectivo, que se logra por medio de la negociación entre sindicato y patrón, dando al primero una participación sustancial, en consecuencia el sindicato debe contar con algún otro medio que le permita el cumplimiento de su fin primordial, que es el de velar por los intereses de los trabajadores, para ello el artículo 89 establece esa posibilidad de defensa con que debe contar el sindicato, aunque por supuesto se trata de un medio insuficiente.

El artículo 89 señala que cuando los sindicatos objetaren substancialmente las Condiciones Generales de Trabajo, tendrán la posibilidad de acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de que éste resuelva en definitiva.

La negociación colectiva de las Condiciones de Trabajo, es una herramienta irremplazable para que los trabajadores puedan influir en la determinación de las condiciones que han de regir su vida laboral, con toda razón correspondería a los trabajadores intervenir, por medio de sus sindicatos, en la formulación de las Condiciones Generales, ya que éstas los perjudican o benefician directamente.

No es correcto que las reglas que rigen una relación jurídica puedan modificarse, sin que medie el consentimiento de las partes que intervienen en ella, porque con ello se lesionan, no sólo sus derechos como trabajadores, sino simplemente como sujetos de una relación jurídica a los que se priva de la manifestación y otorgamiento de su consentimiento, para la modificación de las condiciones que fijan las características de esa relación de que son parte.

El artículo 90, señala el momento en que las condiciones generales de trabajo surtirán efectos, lo cual ocurrirá a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El contenido de este artículo 90 maraca otra diferencia con la regulación de los trabajadores en general, consistente en que, mientras el contrato colectivo solo necesita del acuerdo de voluntades entre el sindicato y el patrón para que las condiciones pactadas sean válidas, las Condiciones Generales de Trabajo requieren además, de la autorización previa de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debido a que las condiciones fijadas pueden contener prestaciones económicas que influyen en el Presupuesto de Egresos de la Federación, ya que representan erogaciones con cargo al Gobierno Federal, por lo que a pesar de que ciertas condiciones hayan sido ya pactadas por la institución en atención a las observaciones y con la venia del sindicato, no podrá ser exigido el cumplimiento de esas condiciones sin la autorización de la Secretaría de Hacienda, además de que será necesario su depósito, para que empiecen a surtir efectos.

Por lo que hace a la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 constitucional, el artículo 18 establece que las Condiciones Generales de Trabajo deberán precisar los beneficios y prestaciones de carácter económico, social y cultural que corresponden a los trabajadores al servicio de las instituciones, así mismo se deberán señalar los requisitos y características de los mismos.

Como se puede ver este artículo 18, salva el mencionado error de que adolece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que procura ocultar el contenido económico en las Condiciones de Trabajo, esto se debe a que el texto de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, recoge en su mayoría el contenido del último Reglamento que reguló las relaciones laborales de los trabajadores de la Banca, en el cual se fijaba dicho contenido económico.

Este artículo reproduce la mencionada facultad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para revisar y manifestar su conformidad o desacuerdo con las condiciones generales de trabajo.

También se imita de la Ley burocrática, la restricción para la negociación colectiva de las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales serán fijadas por las instituciones, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente. Ante la reserva de la Ley para permitir la negociación colectiva, queda en el campo de los hechos, la presión de los trabajadores y sus sindicatos, como única alternativa real para combatir la mutilación de sus derechos colectivos.

El mencionado artículo 18 está vinculado con el artículo 6º, del mismo ordenamiento, que apunta la obligación de las instituciones de conservar los derechos y prestaciones ya obtenidos por los trabajadores, aún cuando sean superiores a los consignados por la propia ley, esos derechos deberán implantarse en las Condiciones Generales de Trabajo.

Precisamente lo referido por este artículo 6º, es lo que imprime tanta importancia a las Condiciones Generales de Trabajo, ya que como se ha mencionado, en ellas se incluyen derechos conquistados por los trabajadores bancarios a través de los años, los cuales no se encuentran contenidos en ningún otro ordenamiento, por ello el conocimiento de las Condiciones Generales de Trabajo, de la Institución Bancaria es fundamental, para el trabajador en primer lugar, y para el abogado que lo represente en caso de conflicto.

A pesar de que las Condiciones Generales de Trabajo de las distintas Instituciones Bancarias guardan cierta similitud entre sí, es necesario conocer las del caso particular, ya que se van modificando de acuerdo a los avances sindicales en cada institución y a la frecuencia e importancia de sus revisiones, que a pesar del señalamiento legal que posibilita la de revisión cada tres años, no se realiza, como ocurre en el caso de las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras vigentes desde 1995, sin que se hayan sometido a revisión, debido a que tanto para la institución, como para el sindicato, una revisión de Condiciones Generales de Trabajo representa una situación demasiado engorrosa, olvidándose el sindicato, de que debe pugnar por alcanzar nuevas conquistas laborales para el beneficio de los trabajadores, a quienes tiene la encomienda de proteger.

El contenido de las Condiciones Generales de Trabajo debe asegurar al trabajador un nivel de vida digno, proveyéndole de los elementos económicos suficientes para la satisfacción de sus necesidades materiales e intelectuales, además de proporcionar los agentes que resguarden su seguridad, así como la preservación de la vida y la salud, tanto del trabajador como de su familia, también debe integrarse por disposiciones que amparen prestaciones sociales y económicas.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras se integran por las siguientes disposiciones:

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Capítulo II. Clasificación de los trabajadores.

Capítulo III. De los requisitos para el ingreso y de los nombramientos.

Capítulo IV. De los derechos y obligaciones de la Institución y de los trabajadores.

Capítulo V. De los salarios de las prestaciones económicas, sociales y culturales.

- Salarios.
- Préstamos.
- Corto plazo.
- Mediano plazo.
- Con garantía hipotecaria.
- Préstamo especial para el ahorro.
- Subsidios.
- Prestaciones de seguridad social.
- Prestaciones sociales.
- Incentivos.

Capítulo VI. De los reconocimientos de antigüedad, de las jubilaciones y de los pagos por defunción.

- Reconocimiento de antigüedad.
- Jubilaciones.
- Pagos por defunción.

Capítulo VII. De la jornada de trabajo, horarios y control de asistencia.

Capítulo VIII. De los días de descanso, vacaciones, permisos y licencias.

- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Permisos y licencias.

Capítulo IX. De las comisiones mixtas.

Capítulo X. Del escalafón y permutas.

Capítulo XI. De la capacitación y el adiestramiento.

- Becas.

Capítulo XII. Medidas disciplinarias y sanciones.

Capítulo XIII. Suspensión, cese y terminación de los efectos del nombramiento.

Capítulo XIV. Organizaciones colectivas de los trabajadores.

Capítulo XV. La representación de la institución.

Capítulo XVI. La representación del sindicato.

Transitorios.

4. Competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver controversias entre el Banco y sus Trabajadores.

Hasta antes de 1982, los conflictos surgidos entre las instituciones bancarias y sus trabajadores, eran resueltos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la competencia no revestía mayor problema.

Debido a los cambios a que se ha sometido el régimen de los trabajadores bancarios, se ha creado un embrollo, muy difícil de desentrañar, resultando complicado determinar quien será la autoridad competente para resolver las controversias surgidas entre los bancos y sus trabajadores.

Tras la nacionalización de la banca de 1982, hubo modificaciones a la regulación de la relación laboral de los trabajadores bancarios, que en su mayoría pasaron a formar parte del apartado "B", quedando con ello bajo la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la resolución de sus conflictos laborales.

Posteriormente, durante el sexenio de Carlos Salinas, la tendencia globalizante llevaría a la reprivatización de la banca, el resultado fue la venta de dieciocho instituciones bancarias y un nuevo movimiento en el régimen laboral de los trabajadores bancarios, tras la venta, los trabajadores de esos dieciocho bancos pasarían a formar parte del apartado "A", del artículo 123 constitucional, con ello sus controversias serían dirimidas por la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje, mientras el sector restante de la banca que no había sido comercializado, seguiría en manos del Estado y sus trabajadores continuarían bajo el régimen del apartado "B", del artículo 123 constitucional.

Debido a estos movimientos es común que se susciten confusiones al momento de determinar cual será la autoridad competente para dirimir controversias entre el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos y sus trabajadores, en plena observancia a lo establecido en la fracción XXXI, inciso a), numeral 22 e inciso b), numeral 1, del apartado "A", del artículo 123, que mencionan la competencia de las autoridades federales en la aplicación de leyes del trabajo, en lo que respecta a los Servicio de Banca y Crédito y a las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, se llega a la conclusión lógica de que la autoridad encargada de dirimir las controversias entre el banco y sus trabajadores, será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Esto podría ser así porque de acuerdo a la Ley de Instituciones de Crédito (art. 2º), el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos y demás Instituciones de la banca gubernamental, poseen la facultad exclusiva junto con la banca privada de otorgar el servicio de banca y crédito, con lo que Banobras se encuentra en lo previsto por el artículo 123 apartado "A", además el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, también se encuadra dentro de la denominación de empresa descentralizada del gobierno federal, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que en su artículo 46 señala que:

"Artículo 46. Son empresas de participación estatal mayoritaria las siguientes:

1. Las Sociedades Nacionales de Crédito constituidas en los términos de su legislación específica;..."

Banobras es una Sociedad Nacional de Crédito y en consecuencia una empresa descentralizada administrada por el gobierno federal, por lo que le

corresponde la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por dos de las causas señaladas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123.

La fracción XXXI, inciso a), numeral 22 e inciso b), y numeral 1, del apartado "A", del artículo 123, no marcan ninguna diferencia entre la banca privada y la banca gubernamental, como instituciones autorizadas para prestar el servicio de banca y crédito, por lo que se entiende que es aplicable para las dos, en plena observancia al principio de no distinguir donde la ley no distingue, de igual manera ocurre con el inciso b) numeral 1, que no excluye a la banca gubernamental.

Por otra parte la no inclusión de la administración pública descentralizada, ni en específico de la banca gubernamental en la parte introductoria del artículo 123 apartado "B", que señala limitativamente a quien será aplicado ese apartado, lleva a que el pegote que representa la inclusión de la fracción XIII bis en ese apartado sea ampliamente cuestionable y que en consecuencia se cuestione la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para dirimir las controversias entre la banca gubernamental y sus trabajadores, ya que ante la inconsistencia de esta fracción y la contundencia de la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, puede resultar de más peso esta última.

Sin embargo, si ante un conflicto laboral entre una institución de la banca gubernamental y un trabajador, se acude ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ésta contestará que es incompetente para conocer, apoyándose en la fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que señala que *"las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado"*, con lo que en consecuencia le corresponde lo señalado por la fracción XII del mismo artículo y apartado, que señala particularizando que: *"Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria"*.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

156

La Junta también podría apoyar su declaración de incompetencia en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, este último totalmente inconstitucional por rebasar la letra de la constitución, al incluir dentro de su aplicación a mayor número y variedad de Instituciones de las previstas por el propio apartado "B" del artículo 123 constitucional, del que ésta ley es reglamentaria.

A pesar de que en el apartado "A", no se distingue entre banca privada y gubernamental, la fracción XIII bis del apartado "B", si puntualiza que las Entidades de la Administración Pública Federal que pertenezcan al sistema bancario mexicano, se registrarán por el apartado, correspondiéndoles como autoridad competente para dirimir sus controversias laborales, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al determinar la competencia del Tribunal deben tenerse muy en cuenta los movimientos de régimen que históricamente ha experimentado la banca en México, que ha concluido con su división en banca privada y gubernamental.

De promoverse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la declaración de incompetencia será inminente, con lo que sólo restará atenerse a la resolución de un amparo, que con certeza no será otorgado.

Lo más adecuado es promover ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que no negará su competencia y conocerá, en el entendido de que las relaciones de trabajo entre la banca gubernamental y sus trabajadores serán tuteladas por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, tal como se especifica en la fracción XIII bis.

Sólo para especificar, la autoridad encargada de conocer de los conflictos que surjan entre el Estado y sus trabajadores, será el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, salvo en el caso de los conflictos que manen de entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores, y los suscitados entre la

Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados, tal como se establece en la fracción XII del artículo 123 Constitucional, Apartado "B":

"XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última."

Con apoyo en esta postura los conflictos que surgen entre Banobras, comprendido en la fracción XIII bis, apartado "B", del 123 constitucional, y sus trabajadores serán dirimidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que Banobras forma parte de la Banca Gubernamental.

Si el trabajador cuenta con la paciencia, templanza y tiempo, puede optar por someter su conflicto a la resolución de la Junta Federal, con la esperanza de que en amparo se le favorezca, pero si carece de estos atributos, lo mejor será recurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien admitirá el asunto sin más.

Acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resulta lo más conveniente para resolver una cuestión que requiere de una pronta solución, como es la controversia que nace por la falta de otorgamiento de las vacaciones, por lo que resulta inadecuado inmiscuirse en controversias respecto de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, debido a la mala técnica y redacción en las partes citadas del artículo 123, que originan este problema, no resulta descabellado inferir que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es perfectamente competente conocer de los conflictos laborales que surjan entre Banobras y sus trabajadores.

Promoviendo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la normatividad procesal aplicable para ventilar las controversias que surgen en las relaciones laborales entre las instituciones de la banca gubernamental y sus trabajadores, se haya contenida en los artículos 124 al 147 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, ya que la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis no emite disposiciones procesales y señala la aplicación complementaria del Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al cual pertenecen los mencionados artículos.

La integración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será similar a la de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, será tripartita, dicha forma de integración no es señalada Constitucionalmente, es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 118, la que apunta cual será la integración del Tribunal:

"Artículo 118. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. 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 nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Además de las Salas a que se refiere el párrafo anterior, 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.

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal."

Como se observa en este artículo, en el Tribunal se hallarán representadas las partes que intervienen en la relación laboral, los trabajadores son representados por un magistrado que designará la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, habrá un magistrado nombrado por el Gobierno Federal en representación del Estado en su calidad de patrón, el tercer magistrado actuará como tercero en discordia y será designado por los otros dos magistrados, este tercer magistrado será considerado árbitro y será el Presidente de la sala.

En el segundo párrafo, del artículo 118, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se hace referencia a las salas auxiliares, esta es una innovación surgida de la reforma del 12 de enero de 1984, en ésta *"se contempla la posibilidad de que existan salas auxiliares del Tribunal, en las capitales de las entidades federativas que el pleno considere necesarias, en la misma forma que las salas."*¹¹²

La competencia del Tribunal es determinada por el artículo 124, de la Ley Reglamentaria del apartado "B" del 123 Constitucional, que dispone:

"Artículo 124. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad 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, y

¹¹² ARROYO HERRERA, Juan Francisco. Regimen Jurídico del Servidor Público, 3ª ed. Editorial Porrúa, México 2000, Pág. 89.

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 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre Banobras y sus trabajadores, de los conflictos colectivos en sus diversas clases y también tendrá competencia administrativa para el registro de la Condiciones Generales de Trabajo, ya que la fracción XII del apartado "B" del artículo 123 constitucional, señala al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como órgano competente para conocer de los conflictos individuales, colectivos o intersindicales que se produzcan dentro de las relaciones laborales reguladas por el apartado "B", al cual erradamente pertenecen las instituciones de la banca gubernamental, de acuerdo al apartado XIII bis, en que se menciona que las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en dicho apartado, condición en la que se encuentra Banobras.

Existe otra autoridad facultada para conocer de los conflictos que surjan de la aplicación de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, así como de las Condiciones Generales de Trabajo derivadas de la misma ya que *"en la regulación por vía reglamentaria de la relación laboral de las instituciones de crédito con sus empleados, se le concedió a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros la facultad de arbitrar los conflictos de naturaleza del trabajador."*¹¹³

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros está autorizada, por la Secretaría de Hacienda, para supervisar la observancia y correcta aplicación de la Ley y otras disposiciones aplicables, que impongan alguna clase de obligación a las Instituciones de la Banca Gubernamental, así se señala en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Artículo 123, Apartado "B":

¹¹³ Citado por: MORALES PAULÍN, Carlos A. Op.Cit. Pág. 279.

"Artículo 24. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público deberá en todo tiempo supervisar, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, que las instituciones cumplan con las obligaciones que les impongan la presente Ley y demás disposiciones aplicables, así como para proveer lo necesario para su debida y cabal aplicación."

Derivado de este artículo, se halla dentro de las atribuciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, el tratar de solucionar los conflictos que surjan dentro de la relación laboral entre el Banco y sus Trabajadores, así lo señalan las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras:

"Artículo 8º. La Comisión Nacional Bancaria, como órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el desarrollo de la atribución que le otorga el artículo 24 de la Ley Reglamentaria, conocerá en el orden administrativo de las controversias que originen su incumplimiento. Por tratarse de una instancia exclusivamente conciliatoria, no tendrá carácter jurisdiccional ni definitividad procesal.

De lograrse la conciliación, las partes quedarán obligadas a dar cumplimiento al compromiso conciliatorio, de conformidad con los términos que se establezcan en el acta respectiva.

De no lograrse la conciliación, la propia Comisión analizará los informes y/o pruebas que las partes hayan aportado al efecto, con lo cual el organismo proveyendo lo necesario y aún supliendo la deficiencia de la queja, en beneficio del trabajador, dictará su resolución.

En caso de que alguna de las partes se inconforme con la resolución dictada, quedarán a salvo sus derechos para que los ejercite ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos de las disposiciones aplicables.

Para los fines de este artículo y de conformidad con lo ordenado por el artículo 5º de la Ley Reglamentaria, la presentación que haga el trabajador de su queja ante la Comisión Nacional Bancaria, surtirá los efectos de lo señalado en la fracción II del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo."

El recurrir a la Comisión es opcional para el trabajador, quien podrá libremente determinar si recurre directamente ante la autoridad jurisdiccional, en su caso el Tribunal o bien si recurre al arbitraje de la Comisión, cuya intervención será únicamente en el ejercicio de sus funciones administrativas y de control, procurando que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio.

Cabe destacar que si bien, el recurrir ante la Comisión es opcional, una vez que se ha llegado a un acuerdo, éste será obligatorio para las partes, pero en realidad no se cuenta con medios contundentes para hacer cumplir dicho acuerdo.

Tal como lo señala el párrafo cuarto del citado artículo 8º, en todo momento el trabajador podrá recurrir ante el Tribunal, ya sea después de haberse sometido al arbitraje de la Comisión o acudir directamente ante el Tribunal, ya que como muchos autores lo señalan, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es *"formalmente administrativo, en consecuencia los procedimientos seguidos ante él, no requieren de la regla de agotamiento previo de los recursos administrativos, regla impuesta para la mayoría de los Tribunales con jurisdicción sobre los actos del Poder Ejecutivo"*.¹¹⁴

La presentación de la queja ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, tendrá como efecto la interrupción de la prescripción de la acción, tal como se menciona en la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 521. La prescripción se interrumpe:

I. ...

¹¹⁴ *Ibidem.*, Pág. 159.

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables."

El procedimiento ante la Comisión no contribuirá a que se agote el periodo prescriptivo, pero sí podría ocasionar una pérdida de tiempo para el trabajador que al finalizar el arbitraje, ante una resolución contraria a sus intereses, tendría que iniciar un nuevo procedimiento ante el Tribunal, retrasando con ello la restitución de sus derechos.

CAPÍTULO IV LAS VACACIONES EN BANOBRAS

1. Requisitos para la generación del derecho a las vacaciones, exigibilidad y plazo para el otorgamiento de las vacaciones.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras al igual que la Ley burocrática y que la Ley Federal del Trabajo, establece como único requisito para que se genere el derecho a disfrutar del periodo vacacional, el de completar un tiempo determinado, al servicio del patrón.

En el caso de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, exige que el trabajador haya prestado más de un año de servicios, en cambio la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 30, vuelve a mostrar su benevolencia, requiriendo un tiempo de servicio inferior para la generación del derecho, únicamente seis meses.

En el caso de Banobras, la determinación del tiempo de servicios para que se genere el derecho a las vacaciones, se encuentra previsto en las Condiciones Generales de Trabajo, que al igual que la Ley reglamentaria del apartado "A", opta por solicitar un año de servicios como requisito generador del derecho a disfrutar de las vacaciones.

Es preciso puntualizar a que se refieren las Condiciones Generales de Trabajo al señalar que se requiere un año de servicios, ya que se podría interpretar desde dos talantes:

- Primero, interpretando que se refiere a un año calendario, y;
- Segundo, a la prestación del servicio durante un año efectivo.

Tomando en cuenta que se refiera a un año calendario de servicios, el derecho se generaría aún cuando el trabajador no hubiere laborado un año completo, el segundo caso requeriría un año de servicio efectivo, que implicaría rebasar el año calendario.

El año de servicios debe ser contado calendariamente, esto se infiere del texto de la propia Ley Federal del Trabajo, que establece en el artículo 77, que los trabajadores que presten servicios discontinuos tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días laborados, lo que implica que independientemente del tiempo que se labore, cada año calendario, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un periodo vacacional, no obstante el tiempo efectivo de servicios que haya prestado.

El cómputo para el otorgamiento del derecho a vacaciones, se efectuará partiendo de la fecha en que el trabajador empezó a prestar sus servicios a la Institución y al cumplimiento de cada año calendario, a partir de tal fecha se generará el derecho, si un trabajador inicio su relación laboral con Banobras el día 1° de abril de 2002, para el día 1° de abril del 2003 habrá cumplido un año de servicios, con lo cual se habrá generado su derecho a disfrutar de un periodo vacacional.

Todos los ordenamientos mencionados, establecen el derecho de los trabajadores a la remuneración de la parte proporcional de las vacaciones, cuando la relación de trabajo concluya antes de que se cumpla el año de servicios.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras y demás ordenamientos, establecen un plazo de seis meses para que el patrón, en su caso Banobras, otorgue a sus trabajadores el periodo vacacional, éste plazo empezará a contarse a partir de la fecha en que el trabajador cumpla el año de servicios, si transcurridos los seis meses la Institución no ha otorgado las vacaciones, entonces el trabajador tendrá derecho a exigir las, quedando el trabajador en posibilidad de accionar para hacer válido su derecho.

Siguiendo con el ejemplo mencionado, el trabajador que empieza a laborar el 1º de abril de 2002, el día 1º de abril de 2003 habrá generado el derecho a disfrutar de las vacaciones, a partir de esta fecha Banobras tendrá hasta el 1º de octubre de 2003 para otorgar las vacaciones, de no hacerlo el trabajador podrá accionar en contra de la institución por la violación de sus derechos.

El derecho a las vacaciones es trascendente para el bienestar del trabajador, sin embargo es un derecho que se encuentra muy desprotegido, ya que es el patrón, en este caso el Banco, quien debe determinar las fechas para su disfrute, sin que exista una autoridad que vigile el cumplimiento de los plazos para el otorgamiento, ni que el número de días que se concede al trabajador sea el que realmente le corresponde, entre otras cuestiones relativas a las vacaciones

La encomienda de vigilar el cumplimiento de estos derechos, se deja en manos del propio trabajador y del sindicato, ante lo cual el trabajador al ver que se transgreden sus derechos, únicamente cuenta con la opción real de recurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aunque podrá acudir ante la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, alternativa que muy pocos trabajadores toman, debido a su falta de efectividad.

El trabajador contará con un año para exigir el otorgamiento de su derecho, para lo cual no existe ningún procedimiento específico dentro de la institución, aunque como se ha señalado se podrá recurrir ante la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, con la finalidad de que arbitre entre el trabajador y el Banco.

No obstante la opción que representa la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la alternativa real consiste en recurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que las resoluciones de la Comisión no son definitivas, ni obligatorias, pues no cuenta con los medios para hacerlas cumplir, ante el Tribunal el trabajador debe iniciar un procedimiento para exigir el otorgamiento de las vacaciones, pero difícilmente el trabajador está dispuesto a tomar esta

alternativa, que resulta costosa en tiempo y dinero, además de riesgosa para la relación laboral del trabajador.

2. Finalidad de las vacaciones, necesidad del descanso, su relación con el periodo mínimo de disfrute y su incumplimiento.

El derecho del trabajo tiene como principal encargo el de evitar que se olvide que el trabajo es una actividad humana, que el trabajador es una persona con múltiples necesidades, como; el descanso físico y psicológico, la convivencia social y familiar, la diversión e incluso el ocio, el trabajador necesita concebirse libre y dueño de sí mismo.

Es indispensable sentir que el esfuerzo constante que representa el trabajo tiene una recompensa, más allá de la que representa el poder sobrevivir con el salario, la recompensa de la felicidad.

Un trabajador feliz y sano siempre será un trabajador más eficiente, los seres humanos somos seres complejos, para los que no es suficiente el tener alimento y el resguardo de un lugar donde vivir, necesitamos otros elementos que satisfagan nuestras necesidades emocionales, nuestra necesidad de belleza, de diversión, de convivencia social, de amor y de tranquilidad.

La necesidad de conceder al trabajador el descansos de las vacaciones, obedece a los mismos principios que propiciaron la limitación de la jornada laboral, entre los cuales podemos mencionar esencialmente dos: *"el primero, el principio de vitalidad, que se puede arribar desde tres vertientes: fisiológica, social y cultural, y; en segundo lugar, el principio de productividad."*¹¹⁵

- Principio de Vitalidad: Desde su vertiente fisiológica, la necesidad del descanso es innegable, el sometimiento del cuerpo humano a

¹¹⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Op. Cit. Pág. 112.

un ritmo de trabajo constante y extenuante, repercute en la salud del trabajador, ocasionándole enfermedades que lo pueden llevar a la invalidez, simplemente al mal desempeño de su trabajo y en casos extremos a una muerte precoz, otra consecuencia es la disminución de la atención que el trabajador presta en la realización de su trabajo, derivada de la fatiga fisicoquímica que experimenta el organismo al no descansar lo suficiente; en su vertiente social, el descanso se hace imperioso por la necesidad del trabajador de convivir socialmente y con su familia; culturalmente, el trabajador también requiere de tiempo libre suficiente que le permita, cultivarse para alcanzar un pleno desarrollo humano.

- Principio de Productividad: Este aspecto será estudiado más a fondo en el punto número 6, de este capítulo, baste señalar por el momento que la acumulación de meses de jornadas laborales, termina por mermar las energías del trabajador, quien debido al agobio y fatiga que representa el sometimiento constante a la relación laboral, termina por incurrir en accidentes de trabajo, enfermedades, tortuguismo y ausentismo imprevisto, lo cual, necesariamente, repercute negativamente en la productividad, eficacia y eficiencia, con que se realiza el trabajo.

Las vacaciones encarnan ese aspecto fundamental del derecho del trabajo que se preocupa por nuestra esencia humana, el periodo vacacional tiene la finalidad de proporcionar al trabajador una pausa en la prestación del servicio, que le permitirá recuperar fuerzas, disfrutar de su familia, disponer libremente de su tiempo, sin la presión de tener que volver al día siguiente al trabajo, las vacaciones son la oportunidad del trabajador para divertirse, para complacerse con nuevos paisajes que lo alejan, no sólo físicamente, sino además emocionalmente, de la tensión que representa el sometimiento al trabajo y en algunos casos de las ciudades en que viven.

A pesar de que las actividades que el trabajador lleve a cabo no entrañen en sí mismas riesgo inminente, o de que no requieran una atención extrema, al pasar el tiempo el sometimiento a la realización repetitiva de actividades, acarrea el hastío que tendrá descontento al trabajador y que lo llevará al estrés laboral, que repercutirá en su trabajo y en su salud.

El disfrute del periodo vacacional trasciende al simple deseo de diversión y esparcimiento, para constituirse como una necesidad biológica y psicológica de descanso que sólo pueden ser satisfechas con la tregua prolongada de la relación de trabajo. Se debe poner énfasis en el disfrute adecuado de los periodos vacacionales, ya que estos pueden prevenir la incidencia de riesgos de trabajado, producidos por la fatiga y la falta de atención.

El legislador con el deseo constante de preservar la salud del trabajador y en atención a su calidad humana, concede el periodo vacacional que funciona como un elemento distensor de la situación de estrés provocada por el sometimiento al trabajo, el periodo vacacional pretende proporcionar al trabajador un tiempo más o menos largo, para el fortalecimiento de su salud, para su relajamiento y para la cimentación de la vida familiar, pero debido a la forma de disfrute de las vacaciones, a la insuficiencia salarial, a las primas vacacionales cicateras y en otros casos a la laxitud del periodo, la finalidad de las vacaciones no es consumada.

En el caso de los trabajadores en general, el periodo vacacional es tan corto que difícilmente puede cumplir con sus finalidades, ya que inicialmente las vacaciones sólo constan de un periodo de seis días laborables, el cual irá aumentado en relación con la antigüedad.

La verdadera recuperación del trabajador sólo podrá ocurrir con el descanso prolongado, por ello se estatuyó el derecho a las vacaciones, porque de ser diferente, hubiera bastado con el descanso que se obtiene del séptimo día, el objetivo que se persigue con el periodo vacacional exige la consecución de varios

días de descanso, en este hecho reside la razón de ser, de la prohibición al fraccionamiento del periodo vacacional

Debido a la brevedad del periodo vacacional, la misma Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 78, que: *"Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos"*, previendo que el fraccionamiento del periodo vacacional podría ocasional que la finalidad de las vacaciones no se cumpliera y que la misma naturaleza de las vacaciones se perdiera, ya que las vacaciones constan de un periodo de varios días continuos de inactividad¹¹⁶, el legislador incluyó este precepto que protege la esencia de las vacaciones, para asegurar que anualmente el trabajador disfrutará de por lo menos seis días continuos de vacaciones, posibilitando que el resto de días correspondientes al periodo vacacional, sean distribuidos en fechas diversas, que en el caso de los trabajadores bancarios sólo podrá distribuirse en un total de dos periodos (Art. 9º frac. III, Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis).

Para los trabajadores al servicio del Estado y en particular para los trabajadores de Banobras, el periodo vacacional es más extenso que el de los trabajadores en general, ya que comprende un mínimo de veinte días laborables, que también se incrementarán paulatinamente en relación con la antigüedad¹¹⁷.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, no establecen la norma protectora que impida el fraccionamiento del periodo vacacional, pero la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, si lo prevé, estableciendo lo siguiente:

"Artículo 9º..

III. Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en un solo periodo; excepcionalmente podrán disfrutarlas en dos periodos."

¹¹⁶ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. Cit. Pág.. 57.

¹¹⁷ Ver cuadro del capítulo II, página 131.

Esta disposición pretende limitar la segmentación del periodo vacacional, que podría llegar a extremos en que las vacaciones se disfruten en periodos tan cortos, que no logre consumarse el propósito para el cual fue creado el periodo vacacional.

No obstante que existe la norma aplicable a los trabajadores de Banobras que limita la segmentación del periodo vacacional, la realidad es que se conceden días de descanso de dos días e incluso de uno, que son posteriormente contados dentro del periodo vacacional, ya que el calendario de vacaciones puede ser libremente modificado, debido a que las vacaciones son concedidas a petición del trabajador.

El otorgamiento del periodo vacacional en Banobras realmente es determinado por el trabajador, quien en el momento en que lo necesita solicita le sean concedidas sus vacaciones, determinando él mismo el número de días que desea se le concedan y las fechas en que quiere disfrutarlas, la institución únicamente autoriza dichos periodos.

La situación mencionada implica que el trabajador con la finalidad de reservar sus vacaciones para momentos en que cuestiones personales le exijan tiempo, o para acumular vacaciones que posteriormente le sean remuneradas, no hace uso de los periodos vacacionales de varios días consecutivos, limitándose a pedir dos o tres días cada vez.

La tolerancia hacia esta situación irregular se advierte en las propias Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, ya que a pesar de que supuestamente la institución determina las fechas para el disfrute del periodo vacacional, como se señala en el artículo 102, fracción I, de ordenamiento en comento, posteriormente se señala que:

"Artículo 104. Es requisito indispensable que el trabajador antes de comenzar a disfrutar sus vacaciones, cuente con la autorización por escrito que especifique el lapso que comprende el periodo vacacional correspondiente.

Será responsabilidad de los Gerentes o Subgerentes, dar aviso por lo menos con cinco días de anticipación a la autoridad administrativa interna, de la salida de los trabajadores a vacacionar."

Si como se presume, es la Institución quien determina el lapso y fechas de disfrute del periodo vacacional, el cual debe tener organizado, antes del inicio de cada ejercicio, porque hay la necesidad de que el Gerente o Subgerente dé aviso con anticipación a la autoridad administrativa interna, de la salida de un trabajador a vacacionar, si se supone que dicha autoridad ya debe estar enterada de esa situación, porque ha sido ella misma quien ha determinado el disfrute del periodo vacacional, en todo caso habría necesidad de dar ese aviso cuando el trabajador no quiera disfrutar de las vacaciones en las fechas determinadas por la Institución, ya que si el trabajador no tiene inconveniente únicamente tomará las vacaciones y asunto concluido.

Si el trabajador desea modificar las fechas establecidas para su periodo vacacional, tendrá que notificar por escrito a la Institución, justificando su petición, de no ser así el trabajador sólo deberá limitarse a hacer uso del periodo vacacional que le fue concedido, siendo lógico que la institución dé por hecho que el trabajador disfruta de sus vacaciones en los momentos que ella misma estableció.

La existencia de ésta disposición es incongruente con el resto de la regulación a las vacaciones, dejando entrever el desorden imperante en el otorgamiento de los periodos vacacionales, el dejar a la disposición de los trabajadores la determinación de los periodos vacacionales aunado a la posibilidad de evitar la prescripción de tales periodos, situación que se estudiará más adelante, acarrea que los periodos vacacionales no sean disfrutados, con ello el trabajador busca aparentemente proteger sus intereses, propiciando la

acumulación de los periodos vacacionales, ya que previendo un posible despido, podrá contar con la remuneración que corresponde a los periodos vacacionales no disfrutados y que en consecuencia se le adeudan.

3. Prescripción del derecho de los trabajadores a las vacaciones, excepción a la prescripción y sus consecuencias.

Siguiendo la pauta establecida por la Ley Federal del Trabajo y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras señalan la extinción de un derecho o de una obligación por el transcurso del tiempo, para el caso particular del derecho a las vacaciones, la llamada prescripción.

Ha existido discusión sobre si es adecuado o no, que se acepte la prescripción dentro del derecho del trabajo, en opinión del insigne Alberto Trueba Urbina la prescripción es opuesta a los ideales del derecho del trabajo, que primordialmente debe preservar y velar en todo momento por los intereses de la parte débil de la relación laboral, el trabajador.

Pero la prescripción sin duda es un elemento fundamental en la conservación de la seguridad jurídica en cualquier ámbito del derecho, la prescripción cumple una importante tarea frenando posibles abusos por parte de los trabajadores, como el caso hipotético planteado por el Doctor José Dávalos,¹¹⁸ en que el trabajador deje pasar varios años dolosamente, antes de interponer una demanda por despido injustificado, acarreando pérdidas económicas de considerar para el patrón, en caso de que el laudo resultara favorable para el trabajador, principalmente por la obligación que tiene el patrón de cubrir el monto de los salarios caídos, desde la fecha del despido hasta la total resolución del conflicto.

¹¹⁸ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. Pág. 422.

El derecho del trabajo en su lucha por proteger al trabajador, tampoco se puede permitir la injusticia deliberada en contra del patrón, por ello la existencia de la prescripción es fundamental, no se puede permitir que la balanza esté cargada y se incline a una de las partes, el objetivo es el equilibrio, sin embargo en algunos aspectos no debiera aplicarse la prescripción, por no representar un peligro para la estabilidad económica de la empresa, tal es el caso de las vacaciones, que además constituye un derecho ya generado por el trabajador y que ganó con la realización de su trabajo, por lo que su pago no representaría un gasto superior para la empresa, sino un gasto justo resultado del cumplimiento de una obligación derivada de la efectiva prestación del trabajo.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras prevén un plazo para que el derecho de los trabajadores a exigir las vacaciones prescriba, señalando en la fracción V, del artículo 102, que el derecho de los trabajadores a las vacaciones prescribirá en un año, contado a partir del término de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Las ventajas que reporta la existencia del periodo prescriptivo para el derecho a las vacaciones, son sumamente limitadas, ya que el único que obtiene beneficios es el patrón, mientras que el trabajador recibe un doble perjuicio, porque no sólo perdió su derecho a un descanso, sino que además laboró en el tiempo que le correspondía descansar sin obtener siquiera un beneficio económico adicional, obrando esto a favor del patrón quien recibió un servicio que resultó gratuito, con lo que al mismo tiempo se ahorró el pago de la prima vacacional, derivando en un lucro indebido para el patrón.

Es obligación del patrón otorgar el periodo vacacional, porque así lo determina la norma laboral, el patrón al no conceder dicho periodo, está transgrediendo la ley y violando los derechos del trabajador, ante esa falta el patrón queda impune, en tanto el trabajador no demande el otorgamiento de su derecho ante los tribunales, y si tras haber demandado el patrón opone la prescripción por haberse agotado el plazo para este efecto, todo terminará con la

imposición de una multa al patrón, la negación al trabajador del otorgamiento del periodo vacacional y el posible surgimiento de problemas laborales para el mismo, por haberse atrevido a demandar a su patrón, en cualquier caso quien más pierde es el trabajador y pierde como consecuencia de una falta cometida por su patrón.

Por lo expuesto, es que no debería existir prescripción en el derecho a las vacaciones, ya que si se llega al agotamiento del plazo prescriptivo, se debe a que el patrón ha faltado a su obligación de otorgar el periodo vacacional, situación que no es en absoluto imputable al trabajador.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras poseen una peculiaridad respecto a sus homólogas en la Banca Gubernamental, ocurre que en su artículo 102, fracción V, misma que señala la prescripción, también se prevé una excepción a dicha prescripción, aplicable a los casos en que por causas imputables a la Institución no haya sido posible el disfrute de las vacaciones.

Para que opere la interrupción del periodo prescriptivo del derecho a las vacaciones, únicamente será necesario que el trabajador lo solicite por escrito ante sus superiores, es interesante que no se prevé límite para la oposición de éste recurso y que se haya ignorado la consecuencia lógica que acarrea esta permisión, que suele desembocar en la acumulación de los periodos vacacionales, lo cual se prohíbe claramente en toda la regulación laboral que respecto a las vacaciones existe, consecuentemente en las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras no se establece ningún mecanismo que pueda frenar el surgimiento de esta irregularidad.

La posibilidad de interrumpir el periodo prescriptivo, continuamente conduce a la indiferencia del trabajador por exigir el cumplimiento de su derecho en tiempo, ya que su derecho se encuentra falsamente seguro y aparentemente resulta más conveniente acumular las vacaciones, que en caso de despido le tendrían que ser remuneradas.

Lo cierto es que el patrón incurre en falta, al no otorgar el periodo vacacional, falta que repercute en la salud del trabajador, quien suele considerar ventajosa la existencia de la citada excepción al periodo prescriptivo, sin embargo no lo es, ya que termina por afectar su bienestar, que la ley procuró proteger con la creación del derecho a las vacaciones, las cuales para lograr el objetivo que las originó deben ser disfrutadas.

Ante la extrema situación económica que se vive actualmente, el trabajador ante la disyuntiva, opta por un beneficio económico aún cuando quede comprometido su bienestar físico, esta situación se puede observar incluso en la propagación de jornadas que rebasan los máximos legales, que son tan comunes en la industria maquiladora, los trabajadores están tan desesperados que aceptan laborar bajo condiciones insalubres e incluso de riesgo inminente, si este quebrantamiento legal ocurre en aspectos tan fundamentales como los señalados, es natural, mas no lícito, que se dé con más frecuencia en la materia que ocupa este análisis.

Es precisamente hoy que se vuelve a esas prácticas inhumanas, consideradas abolidas, que se pretende la modificación de las normas protectoras de los derechos laborales, iniciando con la Ley Federal del Trabajo, pero que seguramente alcanzará todos los sectores, hoy que la situación exige más bien la creación de instrumentos rigurosos que hagan posible el respeto de los derechos de los trabajadores y no el ablandamiento de la normatividad, hoy se quiere olvidar el origen y objetivo del derecho del trabajo, hoy se quiere dejar de lado el fruto de tantos años de lucha obrera.

4. La afectación del interés colectivo por la falta de disfrute de las vacaciones.

El Estado es el encargado de ejercer la rectoría del Sistema Bancario Mexicano, a través del cual promueve el desarrollo de las fuerzas productivas del

pais y el crecimiento de la economía nacional, para la atención de estas actividades productivas, en su calidad de funciones prioritarias del Estado, el Poder Ejecutivo de la Unión se auxiliará de la banca gubernamental (de desarrollo), como parte de la administración pública paraestatal.¹¹⁸

El Banco Nacional de Obras y servicios Públicos está constituido como Sociedad Nacional de Crédito y pertenece a la Banca Gubernamental, de acuerdo a lo establecido por el primer párrafo del artículo 30, de la Ley de Instituciones de Crédito, y al artículo 1º de la propia Ley Orgánica del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, que señalan que:

"Artículo 30. Las instituciones de banca de desarrollo son entidades de la administración pública federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, constituidas con el carácter de sociedades nacionales de crédito, en los términos de sus correspondientes leyes orgánicas y de esta ley." Ley de Instituciones de Crédito."

"Artículo 1. La presente Ley rige al Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, Sociedad Nacional de Crédito, institución de banca de desarrollo, con personalidad jurídica y patrimonio propios." Ley Orgánica del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos."

El Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos forma parte de la administración pública federal, tiene la encomienda de realizar actividades prioritarias del Estado, especialmente en lo referente al Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo, para ello el Estado aporta a Banobras recursos del erario federal, a pesar de que se prevé la posibilidad de participación del sector privado en el capital social, el supuesto casi nunca se materializa, en el caso de Banobras, los certificados de aportación patrimonial que conforman el capital

¹¹⁸ Artículo 3º, 4º y 5º de la Ley de Instituciones de Crédito y artículo 3º de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

social del banco, están suscritos por el Estado, en general los recursos con que funciona el banco pertenecen al Estado.

Los recursos destinados a remunerar al personal provienen del erario público, el cuidado de estos recursos debe ser riguroso porque se trata del dinero de la nación, existen cantidades específicas destinadas al cumplimiento de las obligaciones laborales, una de estas obligaciones a cumplir, es el pago de las vacaciones y la prima vacacional.

El pago anual de las vacaciones es previsible, el descontrol sobreviene cuando las vacaciones no son disfrutadas, lo cual no sólo ocurre en un ejercicio, sino que con la excepción a la prescripción prevista por las Condiciones Generales de Trabajo, se suscita en múltiples ocasiones dentro de la relación laboral, esta situación causa que cuando un trabajador se separa de la institución, tenga derecho al pago que por concepto de vacaciones se le adeuda, tal vez desde el inicio de su relación laboral.

El cálculo para el pago de vacaciones adeudas, se realiza con base en el último salario percibido por el trabajador, lo que implica beneficio para el trabajador en detrimento de los intereses de la Institución, porque si el trabajador inició con una categoría baja y a lo largo de su relación laboral fue escalando, modificándose con ello el salario, el derecho generado con un salario más bajo, le será pagado con base en un salario mayor, lo cual podría modificar considerablemente la remuneración, que generalmente es sustancial, ya que la acumulación de periodos vacacionales, completos o parciales, a lo largo de quince o más años representan una suma de dinero importante, que para el banco también significa un fuerte desembolso y un incorrecto gasto de los recursos que le destinó el Estado, con lo cual se afectan los intereses que tienden a satisfacer las necesidades fundamentales de la colectividad.

Por otra parte, la falta de disfrute de los periodos vacacionales ocasiona una acumulación de cansancio, tanto físico como psicológico, que repercute en la

calidad del trabajo realizado por los trabajadores, propiciando el ausentismo súbito, la ejecución del trabajo de manera ineficiente y lenta, entre otras consecuencia que afectan, en distinta proporción, de acuerdo a las labores que realiza el trabajador de que se trate, las actividades del banco, que como se ha señalado entrañan gran importancia, por tratarse de actividades prioritarias del Estado, lo que finalmente termina por afectar a la colectividad, debido a que se ocasiona el incumplimiento o cumplimiento deficiente, de los planes y programas de esta Institución bancaria, con funciones significativas para el Estado.

Puede parecer extremo sostener que la falta de disfrute de las vacaciones causa afectación a los intereses de la colectividad, pero son cuestiones tan simples como ésta, que en suma terminan por representar un gasto excesivo, indebido y absurdo, para las arcas del Estado, además de contribuir a su mal funcionamiento, baste para comprobarlo escuchar las interminables quejas que se manifiestan sobre el desempeño de los trabajadores al servicio del Estado, que en parte se debe a la existencia de los entornos irregulares en que se desarrolla la relación laboral, como el que aquí se aborda.

El Estado ha creado mecanismos e instituciones que vigilan el ejercicio apropiado de la función pública, que incluye el correcto empleo de recursos, y el buen desempeño de los servidores públicos, sin embargo se ha dejado de lado la conformación de un organismo que vigile las cuestiones laborales, no sólo en el ámbito bancario, sino en los trabajadores al servicio del Estado en general.

Respecto de los trabajadores bancarios, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, facultada por la Secretaría de Hacienda, posee atribuciones de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, pero carece de potestades sancionadoras, en contra de la institución que transgreda los derechos de los trabajadores, al respecto la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del artículo 123, señala lo siguiente:

"Artículo 24. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público deberá en todo tiempo supervisar, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, que las instituciones cumplan con las obligaciones que les impongan la presente Ley y demás disposiciones aplicables, así como para proveer lo necesario para su debida y cabal aplicación."

Las facultades que posee la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en materia de trabajo, las ejerce realizando funciones arbitrales en los conflictos que se sometan a su conocimiento, derivados de la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo y de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, las resoluciones que emita la Comisión, no tendrán obligatoriedad, ni definitividad.

La Comisión Nacional Bancaria y de Valores no cuenta con capacidades sancionadoras que obliguen al cumplimiento de las normas laborales o que sancionen su quebrantamiento, lo que propicia una violación consuetudinaria de derechos laborales, debido a que se tiene la certeza de la impunidad, que persiste en tanto la relación laboral subsista, ya que al concluir ésta, es cuando posiblemente el trabajador decida accionar en contra del patrón.

Las facultades delegadas en la Comisión Nacional Bancarias y de Valores son inadecuadas, ya que de acuerdo a las condiciones generales de trabajo de Banobras se les atribuye la posibilidad de arbitrar en cuestiones laborales, siendo ésta una potestad exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en su caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las facultades de vigilancia en materia laboral debieran recaer en una institución especializada, como ocurre en el caso de los trabajadores en general, que cuentan con la Inspección del Trabajo, cuyas atribuciones se hallan bien delimitadas por el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, señalando entre otros deberes el de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, además de la obligación de poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las

violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

5. Remuneración y acumulación de las vacaciones.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de un periodo vacacional remunerado y de una prima vacacional, el propósito de que las vacaciones fueran remuneradas fue: primero, asegurar la subsistencia del trabajador, y; segundo, proporcionarle los recursos necesarios para que disfrutara, durante sus vacaciones, de alguna actividad que le proporcionara esparcimiento, pero el salario y la prima vacacional son tan exiguos, que difícilmente permiten al trabajador disfrutar de actividades recreativas.

Las vacaciones no tiene una finalidad de carácter económico primordial, sino que busca proporcionar descanso al trabajador, por ello es inadmisibles el sustituir el periodo vacacional por una remuneración, ya que con ello no se alcanzarían los fines que persigue el derecho a las vacaciones, el trabajador obtendría dinero, que por supuesto le es necesario y aceptaría de buena gana la sustitución del disfrute, pero se le privaría de la posibilidad de descansar, recuperar fuerzas, convivir con su familia y enriquecer su espíritu.

Con la finalidad de que las vacaciones sean disfrutadas y así cumplan su objetivo, se ha tomado la precaución de prohibir la sustitución del otorgamiento del disfrute por un pago, lo cual sería una práctica común de no existir esta limitante, debido a las condiciones de pobreza en que vive la mayor parte de la población, cuya necesidad de dinero los orillarían a sacrificar el descanso.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 79, establece que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, al respecto la fracción I, del artículo 9, de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123, señala que el trabajador deberá hacer uso del periodo vacacional y

que éste no podrá ser compensado con una remuneración, las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras en relación al mismo punto estipulan en la fracción IV, del artículo 102, que las vacaciones no podrán ser compensadas con una remuneración.

Existe salvedad a la prohibición de sustituir el disfrute de las vacaciones por una remuneración, ocurre cuando la relación laboral concluye antes de que el trabajador hubiere disfrutado de su periodo vacacional, situación ante la que se tendría que remunerar el periodo que se adeuda y para el cual no hubo tiempo de otorgar el disfrute, un segundo supuesto ocurre cuando la relación laboral concluye antes de que el trabajador hubiere completado el año de servicios, en este último caso corresponderá remunerar al trabajador la parte proporcional de las vacaciones a que tenga derecho en relación con el tiempo laborado.

Los ordenamientos citados, también prohíben la acumulación de los periodos vacacionales, ya que la necesidad de descanso es inminente y no puede, ni debe ser postergada.

El permitir la acumulación de los periodos vacacionales llevaría al completo desorden de esta institución jurídica, ya que terminaría por ser un derecho claramente ilusorio, porque no sería disfrutado y terminaría, en el mejor de los casos, por ser remunerado.

Al existir la acumulación automática al final de la relación laboral el trabajador tendría que solicitar el pago de las vacaciones, esta solicitud se haría seguramente ante los Tribunales, porque se generarían múltiples problemas respecto a la determinación de la suma total de días que se adeudan y seguramente el patrón procuraría negar el derecho del trabajador.

Una de las consecuencias desdeñables de la excepción a la prescripción de las vacaciones en Banobras, consiste en la acumulación ilimitada de periodos vacacionales, que desemboca en el caos administrativo y en conformación de

vacaciones nugatorias, que legalmente son concedidas, pero que también legalmente se propicia que nunca sean realmente disfrutadas.

6. Vacaciones y productividad.

El actual ritmo de vida que implica una competencia constante, exige un ritmo de trabajo que termina por esclavizar y que causa repercusiones en la salud del trabajador.

El sometimiento a una vida de estrés¹²⁰ persistente ocasionado por la realización de tareas que a fuerza de repetirlas terminan por ser monótonas, afecta las capacidades del trabajador disminuyendo el grado de atención que presta a sus actividades, e incluso ocasionándole cualquier cantidad y variedad de enfermedades, ya que como es sabido, el estado de estrés constante causa bajas inmunológicas que son ideales para la aparición de enfermedades oportunistas.

El cansancio, el aburrimiento y la alteración del equilibrio físico, conducen al trabajador a un desempeño deficiente de su trabajo, previendo la realización de estos eventos es que el legislador buscó un mecanismo que disipara esos factores que influyen negativamente en la salud y desempeño de los trabajadores, por ello en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, quedó incluido el derecho de los trabajadores a disfrutar de un periodo vacacional.

La economía global dentro de la que se vive en estos días, lejos de ser un factor que favorezca la satisfacción de las necesidades humanas, se ha convertido en un elemento deshumanizante, el afán productivo presente ha tomado el mal

¹²⁰ El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como: "El conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación." Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. Pág. VI. www.europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/publicat/stress_es.pdf

camino, se pretende elevar los niveles productivos a través de la violación sistemática de derechos, ampliando la duración de las jornadas, reduciendo al máximo los días de descanso remunerados, al igual que los salarios.

Se está olvidando que la falta de descanso metódica, a la larga tiene secuelas lamentables, como la incidencia en accidentes de trabajo y el acelerado deterioro en la salud de los trabajadores, ambos factores que inicialmente fueron determinante para que se estatuyera la limitación de la jornada, así como los días de descanso remunerados, rubro dentro del cual se encuentran las vacaciones.

Las vacaciones cumplen funciones muy importantes, la de refrescar y recrear, sirven para recuperar energías, buscar la satisfacción interior, estimulan la participación en actividades que proporcionan placer o felicidad. El estar demasiado tiempo sometido al estrés es la vía segura que conduce a la enfermedad física y mental, así como a la baja productividad e ineficiencia laboral.

Independientemente de la naturaleza de las labores que se realicen, el trabajo suele ocasionar estrés que causa trastornos gástricos, infartos de miocardio, depresiones, asma, migrañas, jaquecas, úlceras, dermatitis, problemas sexuales, deficiencias en el sistema inmunológico e incluso cáncer que puede aparecer o empeorar como consecuencia de las bajas en el sistema inmunológico¹²¹, todas estas afecciones originarán faltas del trabajador a las labores o el mal desempeño de las mismas, ya que el trabajador no trabajará al cien por ciento de sus capacidades, la mejor opción y única alternativa para prevenir estas situaciones es el respeto al derecho del trabajador a disfrutar de un periodo vacacional.

En la Unión Europea se ha calculado que las pérdidas derivadas del estrés laboral, rebasan los veinte mil millones de euros al año, en México no se

¹²¹ [Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/publicat/stress_es.pdf), www.europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/publicat/stress_es.pdf. Pág. 23 y 24.

cuenta con un dato similar pero el ejemplo de la Unión Europea puede resultar ilustrativo de los problemas y pérdidas que implica el estrés laboral dentro de cualquier empresa o institución.

Con la finalidad de optimizar la prestación del servicio en Banobras, es necesario que el periodo vacacional sea efectivamente disfrutado por los trabajadores, ya que con ello se salvan los errores en que podrían incurrir debido al cansancio o al aburrimiento, las labores se eficientizan cuando las realiza un trabajador sano y concentrado en el trabajo que está realizando.

7. Obligación de planeación calendaria de las vacaciones de los trabajadores, en las Condiciones Generales de Trabajo del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos.

Las Condiciones Generales de Trabajo determinan que la fecha para el disfrute de las vacaciones, debe ser fijada por Banobras, con la venia del trabajador, la determinación de la fecha de disfrute es un asunto delicado, los tiempos no deben ser determinadas caprichosamente, ya que las labores que realiza el banco constituyen una actividad prioritaria del Estado, la cual no puede ser interrumpida, ni obstaculizada abruptamente.

Con el objetivo de cumplir la obligación del Banco de prestar un servicio permanente, las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras (Art. 102, frac. I) establecen que para que el periodo vacacional de los trabajadores no perjudique la realización de las labores del banco, este último elaborará un programa anual que prevea las fechas en que cada trabajador disfrutará del periodo vacacional, dicho programa deberá estar listo antes de iniciar cada ejercicio.

Dentro de esta planeación, se debe procurar que la mayoría de los trabajadores disfruten de sus vacaciones en las dos últimas semanas de

diciembre, teniendo en cuenta que no se pongan en riesgo las actividades sustantivas del Banco.

De acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, el banco deberá programar oportunamente las vacaciones, además se menciona que el trabajador antes de empezar a disfrutar su periodo vacacional, debe contar con la autorización escrita de la Institución, en que se especifique el lapso que comprenderá el periodo vacacional (art. 104), la palabra autorización no debiera ser adecuada para el caso, porque implica una aprobación, permisión o confirmación, lo cual no corresponde a este asunto, porque la determinación del periodo vacacional se supone fue hecha por la misma institución y sólo corresponde que lo comunique al trabajador, la existencia de una autorización se da si el trabajador es quien solicita las vacaciones determinando él mismo las fechas y días, solicitud a la que tendría que sobrevenir la autorización de la institución, situación que realmente vive la institución, faltando con ello a la obligación de planeación calendaria de las vacaciones que tiene el Estado.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras también establecen que una vez determinadas las fechas para el disfrute de las vacaciones, no podrán modificarse, sino mediante notificación escrita, de cualquiera de las partes, en la cual se deberá justificar la intención de modificar las fechas para el disfrute del periodo vacacional.

Dentro del Banco se cumple aparentemente con lo establecido por las Condiciones Generales de Trabajo, porque de una manera peculiar se lleva a cabo la programación de las vacaciones.

Con la finalidad de cumplir el requisito de realizar el programa de vacaciones, en algún momento del año se hace llegar a cada área del banco un formato, en el que se anota el nombre de cada integrante del área, se le hace llegar a cada trabajador y cada uno anota los días de vacaciones que se le adeudan de cada periodo vacacional anterior, sumándole los días del periodo

vacacional más reciente y el propio trabajador señala los dos periodos vacacionales a que tiene derecho y las fechas en que los disfrutará, procurando que estas fechas sean en los meses de julio y diciembre, con la reunión de estos datos se conforma el programa vacacional exigido por las Condiciones Generales de Trabajo.

El que los trabajadores determinen las fechas para el disfrute de sus vacaciones no es un mal aspecto de estas prácticas, sino que el señalamiento de estas fechas únicamente se hace para cubrir el requisito, ya que con la existencia de la posibilidad de modificar los periodos vacacionales, con el único requisito de que deben notificarlo y justificarlo, los periodos vacacionales siempre son alterados.

En una práctica distorsionada de la permisión de modificar el programa vacacional, lo que ocurre es que el trabajador solicita, en cualquier momento, que le sean concedidos días de su periodo vacacional, ignorando por completo el programa vacacional, cual si no existiera, en la solicitud el trabajador puede pedir cualquier número de días, siempre que no rebase la cantidad que le corresponde, desde uno hasta el límite a que tiene derecho.

La solicitud de modificación del periodo vacacional, que en realidad es sólo una solicitud de vacaciones a secas, será elaborada por el trabajador llenando un formato de vacaciones en que señalará su nombre, área en la cual labora, los días que quiere disfrutar y las fechas, que podrán corresponder a cualquier día del año, esta solicitud se hace llegar al subdirector del área en que labora el trabajador, quien autoriza y remite al área de nómina para que se registre el pago que corresponderá y se disminuyan los días a disfrutar del resto a que el trabajador tiene derecho.

Es por esta situación que realmente resulta correcto que las Condiciones Generales de Trabajo, señalen que el trabajador deberá contar con autorización de la Institución antes de empezar a disfrutar del periodo vacacional, ya que en los

hechos si se trata de una autorización, que sobreviene a la solicitud realizada por el trabajador, situación que contradice la normatividad señalada por las propias Condiciones Generales de Trabajo para el disfrute de los periodos vacacionales.

Con esta práctica se da rienda suelta para la acumulación de vacaciones y para el mal uso de los periodos vacacionales que no llegarán a cumplir su cometido, debido al fraccionamiento extremo y al deseo de los trabajadores de atesorar sus días de vacaciones para mejor momento.

La regulación existente respecto a la planeación de los periodos vacacionales es adecuada, sin embargo existen otros dispositivos dentro de las propias Condiciones que facilitan la práctica inadecuada, con lo que la realidad administrativa dista mucho de lo previsto por la norma, por ello debería endurecerse la vigilancia para el cumplimiento de éste y otros derechos laborales, además de que es necesario que se modifiquen las Condiciones Generales, a fin de eliminar todos estos escollos que facilitan la conducción de relaciones laborales al margen de la ley.

8. Procedimiento Especial ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por incumplimiento de la obligación de otorgar vacaciones.

El determinar la competencia de la autoridad que ha de conocer de los conflictos laborales, como ya se ha analizado en el capítulo III, es un asunto complejo, por lo que en éste punto modestamente se desarrollarán las alternativas procedimentales, con que cuenta el trabajador ante la transgresión de su derecho a disfrutar del periodo vacacional.

La Ley reglamentaria de la fracción XIII bis, establece en su artículo 5º, como disposición complementaria, lo previsto en el Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, denominado del Tribunal

Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo, por lo que reconociendo la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se seguirá el procedimiento único señalado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para la resolución de los conflictos de carácter individual, distinto del de cese de los efectos del nombramiento.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado prevé tres supuestos de procedimiento para los conflictos que se someten a su conocimiento, pero que entrañan dos clases de conflicto, individual y colectivo:

- El que resuelve los conflictos de carácter individual, que se dividirá en dos:
 - El concerniente a la demanda de cese de los efectos del nombramiento del trabajador,
 - El que es promovido por el trabajador en contra del patrón, a fin de que le sean otorgados sus derechos en cumplimiento a la relación laboral;
- El que resuelve los conflictos de carácter colectivo.

En el caso del procedimiento para el otorgamiento del derecho a las vacaciones, el trabajador podrá hacerse representar simplemente con el otorgamiento de carta poder, tratándose de la representación del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos la personalidad sólo se podrá acreditarse con testimonio notarial, mientras que si el sindicato interviene será necesario que acredite la personalidad con la toma de nota.

Corresponderá conocer y resolver este conflicto a la Sala, de acuerdo a lo establecido por el artículo 124-B, que señala que a cada una de las Salas corresponde el conocimiento, tramite y resolución de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, que deberá ser por escrito, porqué no obstante que el artículo 126 de la Ley Reglamentaria del apartado "B", establece que en el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no requerirá de formalidad ni de solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes, y que el artículo 127 establece la alternativa para presentar de la demanda ya sea de manera escrita o verbal por comparecencia, posteriormente el artículo 129 de la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, redundando en la presentación escrita, estableciendo formalidades para la demanda, señalando que deberá contener los siguientes puntos:

- Nombre y domicilio del reclamante;
- Nombre y domicilio del demandado;
- Objeto de la demanda;
- Una relación de los hechos, y
- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere 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.
- Anexar a la demanda las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

La contestación de la demanda se hará de igual manera, ya sea por escrito o verbalmente, deberá presentarse en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de que le fue notificada la demanda, en la contestación, el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos o negándolos y en su caso diciendo que los desconoce, desde luego la contestación deberá ir acompañada de las pruebas respectivas.

Es requisito fundamental que a la demanda y a la contestación se le acompañen las pruebas, o que de no poseerlas, se haga mención de ellas y de su ubicación, porque las pruebas que no se hayan presentado o mencionado junto con la demanda, ya no serán aceptadas por la Sala, a menos que se trate de alguna prueba en contrario o de las denominadas supervenientes.

Las pruebas que podrá ser recibida en cualquier momento hasta antes del cierre de la audiencia: serán por supuesto la confesional, y; las que pretendan acreditar la tacha de testigos.

El procedimiento será resuelto en una sola audiencia, en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, cosa que siempre ocurre, y en cuyo caso se ordena que se lleven a cabo las diligencias y una vez desahogadas, se dictará laudo.

El Tribunal una vez que ha recibido la contestación a la demanda o se ha extinguido el plazo para contestarla, con lo que se tendrán por aportadas las pruebas y fijada la litis, ordenará la práctica de las diligencias necesarias y citará a las partes, y de requerirse, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

En la audiencia primeramente se exhortará a las partes a una conciliación, de no ser posible se procederá a la recepción y calificación de las pruebas, desechando las que sean notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no estén relacionadas con la litis.

Posteriormente iniciará el desahogo de pruebas, iniciando con las ofrecidas por el actor, para después continuar con las del demandado, el desahogo se llevará a cabo tomando en cuenta la importancia de cada prueba y procurando la celeridad del procedimiento, posteriormente se escucharán los alegatos de las partes y se dictará el laudo.

No existen reglas específicas para la apreciación de las pruebas, por lo que se deberá resolver con base en la verdad demostrada jurídicamente en el proceso y de buena fe.

El laudo deberá estar como todo acto de autoridad, fundado y motivado y será notificado personalmente a las partes (art. 142), deberá ser cumplido y de no hacerlo se cuenta con medios de apremio, consistente en la imposición de multa por la fantástica suma de mil pesos.

Por lo que respecta al procedimiento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el otorgamiento del periodo vacacional corresponderá el procedimiento especial.

Me parece totalmente acertado, destinar la resolución de esta clase de conflictos a un procedimiento especial, que representa mayor rapidez y sencillez, que el común, ya que los trabajadores no están dispuestos a embrollarse en un procedimiento largo y tedioso, para lograr el otorgamiento de una sola prestación.

A pesar de que el procedimiento ante el Tribunal supone prontitud, realmente no la hay, debido a la inmensa carga de trabajo, por lo que, de seguir deliberando en cuestiones como el otorgamiento del derecho a las vacaciones, determinación de la antigüedad de los trabajadores, entre otras, se propicia la existencia de un procedimiento demasiado largo para resolver una cuestión que necesita una solución pronta, por lo que se debería dividir la tramitación de asuntos cuya resolución es apremiante, que implican una cuantía menor y que no revisten gran complejidad, de los que no requieren, por su propia naturaleza, de una resolución inmediata y que entrañan mayor complejidad.

El procedimiento especial ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje *“tiene por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía que generalmente significa una necesidad apremiante para el*

*trabajador, o bien porque las causas que lo originan afectan también la estabilidad o subsistencia de las empresas.*¹²²

Al otorgamiento del derecho a vacaciones corresponde la tramitación del procedimiento especial por razones de cuantía, no se señala en específico el caso de las vacaciones para éste procedimiento, pero se encuentra dentro del supuesto de aquellos conflictos que tienen por objeto el cobro de prestaciones que no exceden del importe de tres meses de salarios (art. 892 Ley Federal del Trabajo).

El procedimiento especial inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Junta competente, a esta demanda se podrán anexar las pruebas, aún que esta práctica no se exige además de resultar poco conveniente, la Junta con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones si el conflicto versa sobre muerte por riesgo de trabajo.

La Junta, al citar al demandando apercibiéndolo de que de no acudir a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se darán por admitidas las peticiones de la parte actora, excepto cuando éstas sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

De acuerdo al artículo 895 la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, para exigir el otorgamiento del periodo vacacional, se celebrará de conformidad con lo siguiente:

- La Junta llamará a la conciliación de las partes, de acuerdo a lo establecido por el artículo 876;

¹²² TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México 1993, pág. 165.

- Si las partes no acuerdan una conciliación, cada una de ellas expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;
- Una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta oír los alegatos y dictará una resolución.

Si el trabajador que promueve el otorgamiento de su derecho, no asiste a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si quien no asiste es el patrón, entonces se darán por admitidas las peticiones del trabajador.

Si la parte patronal controvierte el derecho del trabajador al periodo vacacional, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Para la tramitación y resolución del conflicto derivado del otorgamiento del periodo vacacional la Junta se integrará con el Auxiliar. Al procedimiento especial se aplican los capítulos XII y XVIII, del Título Catorce de la propia Ley Federal del Trabajo, en cuanto sean aplicables y procedentes, relativos a las pruebas y al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

9. Eficacia de la protección legal del derecho a las vacaciones e indemnización por violación del plazo para el goce de las vacaciones.

El reconocimiento o concesión de un derecho por parte del Estado a sus gobernados, debe conllevar un mecanismo adecuado que obligue al respeto de ese derecho, la necesidad de coacción como elemento básico, para que las normas de derecho sean acatadas, es indiscutible.

Toda norma legal debe entrañar coacción, por ser la amenaza de una sanción el único medio para la conservación del estado de derecho.

En el Derecho del Trabajo la situación no es diferente, los ordenamientos laborales también deben contener normas sancionadoras que aseguren el cumplimiento de los derechos que amparan, el problema surge cuando los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores, al igual que los mecanismos sancionadores, no cumplen con su finalidad, la de hacer respetar las normas.

Las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras atribuyen a la Institución y al sindicato la función de vigilar el cumplimiento del programa de vacaciones, sin embargo dicho programa ni siquiera se formula adecuadamente, situación que no acarrea ninguna responsabilidad.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado "B", del artículo 123, establece en el capítulo VI, titulado de la supervisión de las instituciones, que corresponderá a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la supervisión permanente de las instituciones, función que realizará a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, cuyo cometido será vigilar que las instituciones cumplan con las obligaciones que les imponga la misma Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, y demás disposiciones aplicables, así como proveer lo necesario para su debida y cabal aplicación.

Las facultades que en materia de trabajo son atribuidas a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, son inadecuadas e insuficientes, esta Comisión no es autoridad en materia de trabajo y no realiza efectivamente funciones de vigilancia constante, sólo cumple funciones arbitrales en los conflictos laborales, situación que ya es bastante cuestionable, debido a que constitucionalmente esta es una facultad exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en su caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, independientemente de lo

cual, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores no realizar un sondeo específico de la situación laboral que priva en las Instituciones.

Las atribuciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en materia de trabajo, carecen de sustento constitucional, únicamente se apoyan en el artículo 24 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, que le señala atribuciones de supervisión en el cumplimiento de las obligaciones que la propia ley reglamentaria imponga.

No obstante ningún otro ordenamiento detalla que dicha función de supervisión se refiera al ámbito laboral, las atribuciones en materia de trabajo otorgadas a la Comisión me parecen fuera de contexto, ya que la Comisión efectivamente debe vigilar el funcionamiento de los bancos, pero únicamente en su calidad de entidades del sistema financiero, de ningún modo la Comisión debe poseer facultades en materia de trabajo, ya que fuera de las Condiciones Generales de Trabajo, ninguna ley le atribuye tales potestades, incluso la propia Ley Orgánica de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores no prevé funciones laborales para la Comisión.

La violación de un derecho como el de las vacaciones, no conlleva una situación tan extrema que orille al trabajador a demandar ante el Tribunal, única alternativa ante esta transgresión, lo que deja sin el cuidado adecuado la institución jurídica de las vacaciones.

Me parece fundamental la existencia de una entidad con atribuciones similares a las de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, que realice funciones de inspección y vigilancia en lo relativo al cumplimiento de las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado y en particular a los de la banca gubernamental.

La existencia de la interrupción del periodo prescriptivo de las vacaciones, junto con la supremacía de la necesidad económica sobre el descanso, que priva

entre los trabajadores, más la falta de una autoridad que vigile que los derechos de los trabajadores al servicio del Estado y en particular de los trabajadores de la banca gubernamental, no sean violados, lleva a que el derecho a las vacaciones sea un derecho que no se respeta, porque los periodos vacacionales no son disfrutados.

A pesar de que el derecho a las vacaciones está provisto de algunos mecanismos cuya función es propiciar el disfrute, como la prohibición tanto de la acumulación, como de la remuneración de los periodos vacacionales y, la obligación de la institución de elaborar un programa para el disfrute de las vacaciones, estos mecanismos no son suficientes para garantizar el respeto del derecho a las vacaciones, ya que no existe un adecuado dispositivo sancionador ante la violación de este derecho.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, así como las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, no señalan sanción ante la violación del derecho de los trabajadores a las vacaciones, pero de acuerdo al artículo 5º, de la Ley Reglamentaria de la fracción XII bis, en lo relativo es aplicable el título décimo de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, titulado de las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones, con base en el, las infracciones cometidas en agravio de esta ley serán sancionadas por el Tribunal, la violación a la regulación del derecho a las vacaciones, no posee una sanción específica por lo que se aplica el artículo 165, que al respecto señala:

"Artículo 165. Las infracciones a la presente Ley que no tengan establecida otra sanción, se castigarán con multa hasta de mil pesos.

Las sanciones serán impuestas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje."

Es evidente que el monto de la sanción que corresponde a la violación del derecho a las vacaciones es muy bajo, lo que implica que sin más se vulnere este derecho, porque la coacción de la multa no es amedrentadora, el establecimiento

de multas tan bajas, hacen que no se alcance el objetivo que se persigue con la multa, que es el de prevenir que la conducta se realice o evitar que se vuelva a cometer, el monto tan bajo de las multas resulta lógico porque la autoridad que las impone forma parte del Estado, al igual que el patrón que las recibe, lo que los coloca del mismo lado, limitando a la autoridad sancionadora para imponer multas gravosas, es lógico, pero no correcto.

Para la cuestión analizada, no existe una alternativa más adecuada para sancionar al patrón por sus faltas, que la imposición de la multa, así que la mejor opción consiste en endurecer las multas, a pesar de que éstas sean impuestas por el propio Estado, finalmente representarán un gasto para la institución que ya tiene destinado un presupuesto determinado, con lo cual la multa terminará por afectar sus intereses, obligándola a conducirse conforme a derecho.

Los trabajadores de acuerdo a sus necesidades, van solicitando los días de vacaciones que van requiriendo, sin poner atención al señalamiento de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, que en su artículo 9º, fracción III, establece que las vacaciones deben ser disfrutadas en un solo período, y que excepcionalmente podrán disfrutarse en dos periodos, todas estas prácticas se suceden sin que haya consecuencias, porque no existe ninguna autoridad que vigile el cumplimiento de las normas laborales.

Las posibilidades de que los trabajadores acudan ante el Tribunal, al ver transgredido su derecho a las vacaciones, son mínimas, y se ven aún más mermadas con la existencia de la excepción a la prescripción.

Ningún trabajador desea inmiscuirse en conflictos legales con su patrón, porque ello perjudica su relación laboral, enrareciendo su ambiente de trabajo, mucho menos lo hará por defender un derecho que no considera fundamental o plenamente violado, como el derecho a las vacaciones, ya que el trabajador de Banobras cuenta con la certeza de que al concluir la relación laboral, las

vacaciones adeudadas le serán remuneradas, lo que lo lleva a pensar que no se han violado sus derechos, sino que solamente se han postpuesto.

Toda esta situación lleva a un entorno irregular en el otorgamiento a las vacaciones, ocasionando un perjuicio al trabajador y a la propia Institución, sin que el trabajador se vea motivado a acudir ante la autoridad, debido a que no obtendrá ninguna ventaja y si perjuicios.

Si el periodo prescriptivo para que el trabajador accione ha corrido, el trabajador no obtendrá nada al acudir ante el Tribunal, porque seguramente Banobras opondrá la prescripción de su derecho, finalmente la única consecuencia para Banobras, como para cualquier institución del gobierno, será la imposición una multa consistente en la insignificancia de mil pesos.

Si el plazo para la prescripción no a concluido el trabajador no querrá recurrir al Tribunal solamente para reclamar su derecho a las vacaciones, ya que muchas veces no lo hacen ni cuando se les ha despedido injustificadamente, mucho menos lo hará en caso de que la relación laboral subsista, porque en este supuesto lo único que importará al trabajador es mantenerla y no se inmiscuirá en una demanda a su patrón sólo para que se le otorguen las vacaciones y mucho menos cuando como en el caso de los trabajadores de Banobras, se cuenta con la posibilidad de que las vacaciones se vean remuneradas al final.

La alternativa para tratar de remediar ésta situación es la de proporcionar al trabajador un beneficio real, que lo motive a acudir al Tribunal cuando se violan sus derechos, esa alternativa es la de indemnizarlo, porque además se le ha causado un daño, que lo afecta física y psicológicamente, al negársele su derecho a disfrutar de un periodo vacacional.

La indemnización podría consistir en conceder el pago de vacaciones y prima vacacional al triple, cuando el patrón ha rebasado el plazo de seis meses con que contaba para el otorgamiento de las vacaciones, la conveniencia

económica que reviste esta medida para el trabajador, lo motivaría a exigir el cumplimiento de su derecho, y además resulta justo que si se ha afectado la salud del trabajador al someterlo a un desgaste superior, se le indemnice.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El cumplimiento en el otorgamiento de los periodos vacacionales, entraña ventajas para ambas partes de la relación laboral: Para el patrón, evitando su detrimento patrimonial, ya que el disfrute del periodo vacacional tiene derivaciones favorables en la prevención de riesgos de trabajo, además de ser un factor que influye positivamente en la producción, la cual se beneficia por la atención, salud y disposición del trabajador al realizar el trabajo; Para el trabajador, proporcionándole el descanso físico y psicológico que su naturaleza humana exige, permitiéndole a su vez la convivencia social y familiar, básica para su desarrollo.

SEGUNDA. Las vacaciones no deben ser objeto de sustitución por una remuneración, salvo en las cuestiones relativas a la terminación de la relación laboral. La finalidad de las vacaciones es proporcionar al trabajador el descanso físico y psicológico que su cuerpo requiere, dicha finalidad no podría alcanzarse con la remuneración de las vacaciones, es por ello que este derecho requiere necesariamente el disfrute.

TERCERA. El disfrute efectivo de las vacaciones es fundamental para que el trabajo sea realizado óptimamente, ya que proporciona el descanso necesario que lleva a los trabajadores a un buen desempeño de sus actividades, la falta de disfrute de las vacaciones repercute negativamente en la realización del trabajo, dañando los intereses del patrón, que en este análisis es Banobras, con lo que se atrofia el buen desempeño de las funciones desarrolladas por el banco, funciones que son de carácter prioritario para el Estado y que necesariamente repercuten en el interés colectivo, por lo que el no disfrute efectivo de las vacaciones no sólo afecta al trabajador, sino a la colectividad.

CUARTA. Las vacaciones deben consistir en un periodo prolongado de descanso, debido a que ésta es la única forma de que cumplan su objetivo, que no es alcanzado con el descanso del séptimo día, ni con los días de descanso obligatorios. Con la finalidad de que el periodo vacacional realmente se componga de varios días, la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador al menos deberá disfrutar de un periodo continuo de seis días de vacaciones, además la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del artículo 123 Constitucional, en su artículo 9º, fracción III, señala que las vacaciones deberán disfrutarse en un solo periodo y que sólo excepcionalmente podrán disfrutarse en dos, estas disposiciones no son recogidas en las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, Institución en la cual el fraccionamiento excesivo del periodo vacacional es una realidad, debido a la ineficacia de la planeación calendaria de los periodos vacacionales, ya que de acuerdo a las propias Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, las fechas para el disfrute de las vacaciones determinadas en el programa de vacaciones, pueden ser alteradas en cualquier momento e ilimitadamente, con la única exigencia de que se expresen justificaciones para tal modificación;

QUINTA. Sin duda la prescripción forma parte esencial del derecho, porque propicia la seguridad jurídica, sin embargo la prescripción de las vacaciones, como pérdida de la acción que tiene el trabajador para exigir las, constituye para el trabajador una especie de sanción inmerecida, ya que si las vacaciones no son disfrutadas en el tiempo y forma establecidos legalmente, es por causas exclusivamente imputables al patrón, que es el obligado al otorgamiento de las mismas. Las repercusiones económicas que para el patrón podría tener la inexistencia de la prescripción en el derecho a las vacaciones, no son gravosas, ya que éste derecho fue generado plenamente por el trabajador, a diferencia de lo que ocurre con el pago de salarios caídos en que el patrón paga por servicios que nunca le fueron prestados. La prescripción del derecho a las vacaciones ocasiona un enriquecimiento indebido del patrón quien recibe un servicio sin realmente pagar por él, ya que al tiempo que ese servicio es prestado correspondía el periodo vacacional pagado y engrosado con la prima vacacional, lo que ocasiona

que el patrón se beneficie con un servicio que no debió recibir, además de que indebidamente se le evita el pago de la prima vacacional, como resultado de esta situación el único perjudicado es el trabajador. Por lo referido resulta inadecuada la aplicación de la prescripción en lo relativo a las vacaciones

SEXTA. La prescripción del periodo vacacional actúa como un mecanismo que evita la acumulación del periodo vacacional, con lo que se busca el beneficio del trabajador que debe descansar al menos cada año, sin embargo el perjuicio que a la vez se le causa con la prescripción, tal como ha quedado señalado, es de considerar. Es necesaria la utilización de mecanismos más efectivos que impidan la acumulación las vacaciones, sin ocasionar detrimentos importantes al trabajador, una opción es el fomentar que el trabajador accione inmediatamente que se transgrede su derecho, a lo que se le podría motivar determinando que el trabajador será indemnizado por el patrón, con el pago triple de las vacaciones y prima, cuando no le sean otorgadas las vacaciones, siempre y cuando el trabajador accione ante el Tribunal dentro del año siguiente a los seis meses en que el patrón debió otorgar las vacaciones. Esta sola medida ocasionaría que el patrón ante la posibilidad de este desembolso se ocupara de otorgar en tiempo las vacaciones, además de que motivaría al trabajador para hacer efectivo su derecho a accionar en el otorgado de su derecho a las vacaciones.

SÉPTIMA. La existencia de la excepción a la prescripción, contenida en las Condiciones Generales de Trabajo de Banobras, sin la previsión de mecanismos que frenen la acumulación de las vacaciones que desemboca en su posterior pago, ocasiona que las vacaciones en Banobras sean nugatorias, ya que no son efectivamente disfrutadas.

OCTAVA. La gran cantidad de escollos contenidos en las Condiciones Generales de Banobras en la parte relativa a vacaciones, propicia que el derecho a las vacaciones sea violado, con la falta de otorgamiento y con el otorgamiento inadecuado, por lo que resulta fundamental la realización de modificaciones a las

Condiciones generales de Trabajo, a fin de eliminar los señalamientos que afectan el disfrute efectivo y adecuado de los periodos vacacionales.

NOVENA. El procedimiento para exigir el otorgamiento de las vacaciones, al ser el ordinario en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ocasiona lentitud en la resolución de este conflicto que por su naturaleza exige rapidez, ya que la carga de trabajo aumenta por la concentración de asuntos, por lo que al igual que en la Ley Federal del Trabajo debería existir un procedimiento especial para asuntos de cuantía menor y que exigen una resolución pronta, como es el caso de las vacaciones. lo que también serviría como estimulante para que se accione ante la transgresión del derecho a las vacaciones.

DÉCIMA. La atribución de facultades a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, en materia de vigilancia y supervisión en el cumplimiento de las normas laborales, resulta inadecuada, ya que de acuerdo a su propia Ley Orgánica, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores es una autoridad encargada de vigilar las actividades de la banca gubernamental en cuanto a su desempeño como institución que forma parte del sistema financiero nacional, no así en su calidad de patrón, ya que la Comisión Nacional Bancaria no puede ser considerada como autoridad en materia de trabajo. Resulta aún más fuera de contexto que las Condiciones Generales de Banobras le atribuyan facultades para arbitrar en los conflictos de trabajo entre Banobras y sus trabajadores, debido a que constitucionalmente esta es una atribución exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en su caso del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Por lo que es necesario eliminar las facultades de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en materia laboral y crear de una autoridad del trabajo, encargada exclusivamente de la vigilancia y supervisión del cumplimiento de las normas laborales.

BIBLIOGRAFÍA
(citada y consultada)

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa, México 1995.

ACOSTA ROMERO, Miguel, et. al. Derecho Laboral Bancario. Editorial Porrúa, México 1998.

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo, 18ª Ed., Editorial Civitas, Madrid, España 2000.

ARROYO HERRERA, Juan Francisco. Régimen Jurídico del Servidor Público, 3ª Ed. Editorial Porrúa, México 2000.

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1987.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford, México 2000.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México 1998.

DÁVALOS MORALES, José. Constitución v Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª Ed. Editorial Porrúa, México 1991.

DÁVALOS MORALES, José, Coord. Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano, Editorial UNAM, México 1998.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, 8ª Ed., Editorial Porrúa, México 1998.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos laborales, 2ª Ed. Editorial Porrúa, México 1998.

DÁVALOS MORALES, José. Un Nuevo Artículo 123 sin apartados, 3ª Ed., Editorial Porrúa, México 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Coord. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados; (Perspectiva Iberoamericana), Editorial Porrúa, México 1993.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. 15ª Ed., Editorial Porrúa, México 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. 13ª Ed., Editorial Porrúa, México 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México, Editorial Porrúa, México 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Los Trabajadores de Banca y Crédito: exégesis tendenciosa, Editorial Porrúa, México 1984.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. III, La Relación del Trabajo, su Reglamentación, Editorial Depalma, Argentina 1977.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, 16ª Ed. Editorial Porrúa, México 1999.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. T. II, Editorial Porrúa, México 1991

DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1972.

DESMARAS, Carlos R., Tiempo Libre de los Trabajadores: Vacaciones y Centros de Descanso. Editorial Jurídica Argentina, Argentina, 1942.

DEVALI, Mario L., El Derecho del Trabajo, su aplicación y sus tendencias. T. I, Editorial Astrea, Argentina 1983.

GÓMEZ GONZÁLEZ, Arelly, El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios. Editorial Porrúa, México 1977.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 20ª Ed., Editorial Porrúa, México 1998.

KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina 1968.

MUÑOS RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo. T.I, Editorial Porrúa, México, 1976.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo. T. II, Editorial Porrúa, México 1983.

OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del Derecho, 7ª Ed. Editorial Duero, México 1990.

PATÍÑO CAMARENA, Javier. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral (artículo 123). Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1976.

PENAGOS ARRECIS, Carlos R. Taller de Elaboración de Tesis, Antología, Editorial UNAM, México 1996.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, 2ª Ed. Editorial Pac, México 1985.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123 Constitucional, Editorial Instituto Mexicano del Seguro Social, México 2000.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Curso de Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, México 1999.

SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho Constitucional, 3ª Ed., Editorial Porrúa, México 1998.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México 1808-1999, 22ª Ed., Editorial Porrúa, México 1999.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª Ed. Editorial Porrúa, México 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. 2ª Ed. Editorial Porrúa, México 1967.

ZAMUDIO, Alejandro, et. al. Normas de Trabajo Bancarias: Análisis Crítico y Propuesta de un Cambio de Régimen Jurídico México, Editorial UNAM., Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlan, México 1983.

LEGISLACIÓN

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS, S. N. C.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DE ENTIDADES PARAESTATALES

LEY DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

LEY ORGÁNICA DE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE VALORES

LEY ORGÁNICA DEL BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS, DEL APARTADO B, DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

REGLAMENTO FEDERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES POR LA VIOLACIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL.

CONVENIOS

Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las vacaciones pagadas.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo, revisión al convenio 52 sobre vacaciones pagadas.

Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los trabajadores públicos.

OTRAS FUENTES

ÁLVAREZ SACRISTAN, Isidoro. Diccionario Jurídico Laboral, 2ª ed., Editorial Civitas, España 1992.

ARRIGUNAGA, Javier. "La Desincorporación Bancaria". EL FORO. 8ª. época, t. IV, n. 2, México D. F. 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Las Vacaciones según la Ley Federal del Trabajo Vigente". PEMEX LEX REVISTA JURÍDICA PETRÓLEOS MEXICANOS. n. 95-96, México, D. F. Mayo-Junio, 1996.

CESARINO JUNIOR, A.F. "Naturaleza Jurídica de las Vacaciones Anuales Remuneradas". DERECHO DEL TRABAJO t I, Buenos Aires. Argentina 1941.

COLOMA GAÑAN, Coloma Elena. Orgaz García, Juan Antonio, Coaut., Vergara Pérez, Marcos, Coaut. "La Objeción de Conciencia en el Ámbito Laboral: Descanso Semanal, Fiestas laborales e Interrupción de la Jornada De Trabajo". DERECHO Y OPINIÓN. n. 7, Córdoba, España 1999.

CORONADO M. Loreto. Concientización Turística. 1993. www.uaim.edu.mx

DEVEALI, Mano L. " El Nuevo Régimen de Vacaciones Retribuidas". DERECHO DEL TRABAJO. t. V, Buenos Aires, Argentina 1945.

Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Edición en CD-ROM multiplataforma. 21.ª edición. Editoral Espasa Calpe, Madrid 1999.

Enciclopedia Jurídica Básica. Editorial Civitas, España 1995.

Enciclopedia Jurídica OMEBA, Editorial Driskill, Argentina 1984.

GARRONE, José Alberto. Diccionario, Manual Jurídico Abelardo Perrot, Argentina 1986.

GÓMEZ CERDA, José. Cronología del Sindicalismo Internacional 1801-2001. www.acmoti.org

Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo
www.europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/publicat/stress_es.pdf.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Las Vacaciones Pagadas. Conferencia Internacional del Trabajo, Tricésima sexta Reunión. Ginebra, 1953. Cuarto Punto del Orden del Día., Editorial Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza 1953, 115 p.

PODETI, Humberto A. Trabajo, fatiga y descanso. www.juridicas.unam.mx

POTOBOSKY, Geraldo Walther Von. "Acotaciones Sobre Los Feriados Obligatorios". DERECHO DEL TRABAJO. t. XVIII, Buenos Aires, Argentina 1958.

PURPURA, Rosario. "Reglamentación Internacional del Horario de Trabajo, de los Descansos y de las Vacaciones". LA JUSTICIA. t. XXVII, n. 320, México, D. F. Diciembre, 1956

SANTOS AZUELA, Héctor. "La Flexibilización y las Condiciones Generales de Trabajo". BOLETÍN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO. v. XXXII, n. 94, México, D. F. Enero-Abril, 1999.

VILLASMIL BRICEÑO, Fernando. "Jornadas de Trabajo y Régimen de Descansos". REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO, año XXIV, n. 65, Maracaibo, Venezuela, Enero-Junio, 1986.

JURISPRUDENCIA

Novena Época, Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: V, Enero de 1997 Tesis: 2ª./J. 1/97 Página: 199 Materia: Laboral. Rubro: VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: X, Julio de 1999 Tesis: 2ª./J. 82/99 Página: 236 Materia: Laboral Jurisprudencia. Rubro: PRIMA VACACIONAL. PROCEDE SU PAGO A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, AUN CUANDO NO HAGAN USO DEL PERIODO VACACIONAL, SI ESTO OCURRE POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XI, Marzo de 2000 Tesis: VIII.1º.41 L Página: 1020 Materia: Laboral Tesis aislada Rubro: PRESCRIPCIÓN. TÉRMINO CUANDO SE RECLAMA EL PAGO DE AGUINALDO Y VACACIONES. DIFERENCIA EN RELACIÓN CON EL RECLAMO DE GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XII, Septiembre de 2000 Tesis: VII.2º.A.T.44 L Página: 783 Materia: Laboral Tesis aislada. Rubro: PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO Y HORAS EXTRAS POR TODO EL TIEMPO DE LA RELACIÓN LABORAL, EN LOS CASOS EN QUE PROCEDA SU CONDENA, DEBE HACERSE CON BASE EN LOS DIFERENTES SALARIOS MÍNIMOS GENERALES DE LAS ÉPOCAS EN QUE SE GENERARON Y NO A UNO SÓLO.

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XV, Marzo de 2002 Tesis: VIII.3º.13 L Página: 1485 Materia: Laboral Tesis aislada. Rubro: VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL, DIFERENCIAS DE CÓMPUTO DEL PLAZO PRESCRIPTIVO, CUANDO SE RECLAMEN COMO CONSECUENCIA DEL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XV, Marzo de 2002 Tesis: VIII.3º.12 L Página: 1486 Materia: Laboral Tesis aislada. Rubro: VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE PAGO DE. OPERA EN EL TÉRMINO GENÉRICO DE UN AÑO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A PARTIR DE QUE LA OBLIGACIÓN SE HIZO EXIGIBLE, AUN CUANDO SE RECLAMEN COMO CONSECUENCIA DEL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: XV-II Febrero, Tesis: X.1o.147 L, Página: 598, Rubro: VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL, COMPUTO DEL TERMINO DE, PRESCRIPCIÓN DE.

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: XIII-Mayo, Tesis, Página: 562, Rubro: VACACIONES NO DISFRUTADAS POR LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ES IMPROCEDENTE EL PAGO DE LAS.

Octava Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Parte: 62, Febrero de 1993, Tesis: I.1o.T. J/50, Página: 24, rubro: VACACIONES. IMPROCEDENCIA DE SU PAGO.

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: IV Segunda Parte-2, Tesis: I. 3o. T. J/16., Página: 673, rubro: VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL, COMPUTO DEL TERMINO DE, PRESCRIPCIÓN DE.

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: III Segunda Parte-2, Tesis, Página: 861, rubro: VACACIONES, FINALIDAD DE LAS. CASO EN QUE NO SE GENERAN DERECHOS PARA DISFRUTARLAS.

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: II Segunda Parte-2, Tesis, página: 597, rubro: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRIMA VACACIONAL. PROCEDE SU PAGO SE DISFRUTEN O NO LAS VACACIONES.

Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, parte : Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 579, página: 381, rubro: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. VACACIONES NO DISFRUTADAS POR LOS. CASO EN QUE ES PROCEDENTE EL PAGO DE.

Séptima Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: 97-102 Sexta Parte, Tesis, página: 295, rubro: VACACIONES. CUANDO NACE EL DERECHO A RECLAMAR EL DISFRUTE Y PAGO DE LAS MISMAS.

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: CXX, Quinta Parte, Tesis, página: 131, rubro: VACACIONES, CARÁCTER DE LAS.

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: CXVI, Quinta Parte, Tesis, página: 53, rubro: VACACIONES. SU DISFRUTE NO PUEDE FIJARSE UNILATERALMENTE.

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: CIX, Quinta Parte, Tesis, página: 47, rubro: VACACIONES NO DISFRUTADAS, ACCIÓN DE PAGO DE LAS ELEMENTOS QUE DEBE CONTENER EL LAUDO PARA FIJAR EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN.

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: LXXXV, Quinta Parte, Tesis, página: 42, rubro: VACACIONES, SON UNA PRESTACIÓN DISTINTA DEL SALARIO.

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: LXXXII, Quinta Parte, Tesis, página: 37, rubro: VACACIONES, ACCIÓN DE PAGO DE.

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: XLIX, Quinta Parte, Tesis, página: 75, rubro: VACACIONES.

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: XXXVIII, Quinta Parte, Tesis, página: 61, rubro: VACACIONES, DERECHO A DISFRUTAR DE LAS.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: CXVI, Tesis, página: 605, rubro: VACACIONES.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: CVII, Tesis, página: 69, Rubro: VACACIONES DEL TRABAJADOR.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: CVI, Tesis, página: 2079, rubro: VACACIONES A LOS TRABAJADORES.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: XCV, tesis, página: 1987, rubro: VACACIONES ANUALES A LOS TRABAJADORES.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: LXXXV, tesis, Página: 1723, rubro: VACACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: LXXX, tesis, página: 461, Rubro: VACACIONES.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte: LXXVII, tesis, página: 6064, Rubro: VACACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, fuente: Semanario Judicial de la Federación, parte: LXXVI, tesis, página: 4285, Rubro: INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y AUXILIARES, PAGO DE LAS VACACIONES DE LOS EMPLEADOS DE LAS.

Vc b
[Handwritten signature]

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**