

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LOS TRABAJADORES BANCARIOS OLVIDADOS EN
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

BRUNO

JAIMES

NAVA

MEXICO, D. F.

1969



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES, A MI ESPOSA Y
A MIS HIJOS, CON CARINO.

AL MAESTRO DOCTOR ALBERTO TRUEBA
URBINA, INCANSABLE DEFENSOR DE -
LA CLASE TRABAJADORA.

AL LICENCIADO ANGEL G. GAMBOA
Y CERVERA, DE QUIEN HE RECIBID
DO UNO DE LOS MAS GRANDES - -
EJEMPLOS: LA HONRADEZ.

AL MAESTRO LIC. JOSE MARTINEZ DELGADO,
CON RESPETO Y ADMIRACION POR SU RECTI-
TUD Y SENTIDO DE RESPONSABILIDAD COMO-
FUNCIONARIO JUDICIAL.

A LOS LICENCIADOS: RUBEN MONTES DE OCA,
JESUS ARZATE HIDALGO, CARLOS A. CRUZ -
BURGUETE Y CESAR ESQUINCA MUÑOA, HONE
TOS FUNCIONARIOS CUYAS ENSEÑANZAS ME -
HAN IMPULSADO A SEGUIR ADELANTE.

A MIS COMPAÑEROS TRABAJ
DORES DEL PODER JUDICIAL
FEDERAL.

C A P I T U L O I

LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.
1.-EL TRABAJADOR: obreros, jornale--
ros, empleados, empleados de confian
za, empleados públicos: de base y de
confianza, domésticos, artesanos.- -
2.-LOS REPRESENTANTES DE LOS SINDICA
TOS OBREROS.

1.-E L T R A B A J A D O R.

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador en los siguientes términos: "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", definición a la que se le han hecho observaciones, como las que a continuación se citan.

El maestro Alberto Trueba Urbina (1) al referirse a esta definición legal dice: "Independientemente de ser defectuosa la definición de trabajador, debe entenderse como tal a todo el que presta un trabajo dependiente, esto es, bajo el mando de otro y por cuenta ajena".

Por su parte el maestro Jorge Trueba Barrera (2)- al analizar la misma definición considera: "Esta definición es defectuosa e ilógica, en virtud de que no puede decirse que un trabajo determinado sea exclusivamente material o intelectual, dada la naturaleza del hombre, pues en todo trabajo necesariamente interviene tanto el desarrollo intelectual como el material, siendo tan solo posible señalar que en uno u otro existe una mayor actividad intelectual como material o viceversa".

(1).-Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, México, 1966, p.2.

(2).-El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo, México, 1963, p. 204.

Como el artículo 123 Constitucional, en su preámbulo, expresamente considera trabajadores a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, es pertinente dar un breve concepto de cada uno de ellos.

OBRERO.-Son los que laboran en las fábricas y talleres, desempeñando los llamados servicios materiales.

JORNALEROS.-"Personas que habitualmente realizan labores de tipo material en faenas del campo, al que se paga por día. El jornalero será una especie, dentro del género trabajador, cuando presta sus servicios bajo la dirección y dependencia de otro, es decir, en forma subordinada".(3).

EMPLEADOS.-Se les denomina empleados a los trabajadores de las empresas particulares que desempeñan funciones diversas a las de los obreros, lo que ha dado origen a los siguientes criterios para diferenciarlos de éstos.

a).-Atendiendo al trabajo intelectual y material. Se estará frente a un empleado cuando el trabajo se desempeña intelectualmente, y si es manual o material, --

(3) Sánchez Alvarado, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, 1ª. Edición, 1967, p.296.

se tratará de un obrero.

b).-Según la forma de pago. Mientras el obrero es pagado por semana o por quincena, el empleado lo es por mes.

c).-Otro criterio toma en cuenta la diversidad de profesiones. En la industria mecánica casi exclusivamente se hallan los obreros, y en la empresa comercial o en las oficinas los empleados, llegándose a afirmar que los empleados substituyen al empresario en tareas de carácter administrativo.

d).-Otro mas de los criterios para distinguir a los empleados de los obreros es el de la "colaboración", según el cual el empleado tiene funciones de colaboración en relación de subordinación con el empleador.

EMPLEADOS DE CONFIANZA.-Son los que ejercen funciones de dirección o administración, según lo prescribe el párrafo segundo del artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo; "Se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y, en general,

las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones - de dirección o de administración".

EMPLEADOS PUBLICOS.-Con las reformas al artículo 123 Constitucional publicadas en el Diario Oficial de 5 de diciembre de 1960, se reconoció definitivamente al burócrata como trabajador, con lo que la etapa en que - su situación era incierta ha quedado superada.

Con anterioridad al año de 1934 el empleado público no tenía ninguna protección porque cada vez que - un Presidente de la República asumía el poder, con base en el artículo 89 Constitucional fracciones I, II y III, removía libremente a los funcionarios y empleados de la Federación, tratándose de justificar ese proceder con - el argumento de que al servidor del Estado no se le con sideraba como trabajador.

El General Abelardo L. Rodríguez, siendo Presi-- dente de la República, expidió el acuerdo sobre Organiza ción y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, de 9 de abril de 1934, en el que se establecieron los dere chos, obligaciones y recompensas de los empleados única mente del Poder Ejecutivo.

El 5 de diciembre de 1938 fue expedido por el -- General Lázaro Cárdenas el Estatuto de los Trabajadores

al Servicio del Estado, el que fue reformado en el año de 1941, en el que además de reconocerle al burócrata su calidad de trabajador, se le da mayor protección, -- que abarca su estabilidad en el empleo.

A los empleados públicos se les ha tratado de -- distinguir de los funcionarios, mediante los siguientes criterios, citados por el Dr. Gabino Fraga. (4).

a).--Se afirma que la diferencia estriba en la -- duración del empleo. Los funcionarios son designados -- por tiempo determinado, los empleados por tiempo indefinido.

b).--Los funcionarios pueden ser honoríficos, -- los empleados siempre son remunerados.

c).--Si la relación es de derecho público se -- estará en el caso de un funcionario; si es de derecho -- privado se tratará de un empleado.

d).--Se dice que los funcionarios tienen la -- facultad de decidir y ordenar, los empleados son únicamente ejecutores.

e).--Se sostiene también que al funcionario se --

(4) Derecho Administrativo, 10a, Edición, 1963, p. 130 y ss.

le señalan sus facultades en la Constitución o en la Ley, en tanto que a los empleados en los reglamentos.

f).-Por último se hace consistir la diferencia entre funcionarios y empleados en que el primero supone un encargo especial, transmitido por la ley, que crea una relación externa que da al titular un carácter representativo, en tanto que el empleado siempre supone una vinculación interna, que hace que su titular concorra a la formación de la función pública.

El Doctor Gabino Fraga⁵, en su obra citada, -- considera acertado el último de los criterios: "Por -- nuestra parte, consideramos que el último criterio de los señalados es el que corresponde realmente a la idea consignada en las disposiciones constitucionales, de -- tal manera que examinado cada uno de los funcionarios -- enumerativamente fijados por los preceptos a que nos -- referimos en un principio, se encuentra que todos ellos tienen ese carácter representativo que los coloca como intermediarios entre el Estado y los particulares, en -- tanto que indudablemente existen al lado de ellos todo el conjunto de agentes de la Administración que solo --

(5) Op. cit. p. 131.

guardan la relación interna con el servicio, necesaria para auxiliar a los representantes en el ejercicio de sus funciones".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 3º, define al trabajador como sigue: "Trabajador es toda persona que preste 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".

Los trabajadores al Servicio del Estado se dividen, dice el artículo 4º de la Ley en último término -- citada, en dos grupos: de confianza y de base.

Art. 5º.-Son trabajadores de confianza:

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

II.-En el Poder Ejecutivo: los Directores y Subdirectores Generales; Jefes y Subjefes de Departamento o Instituto; Tesoreros y Subtesoreros; Cajeros; Contralores; Contadores y Subcontadores Generales; Procuradores y Subprocuradores Fiscales; Gerentes y Subgerentes;

Intendentes; encargados directos de adquisiciones y compras; Inspectores de impuestos, derechos productos y aprovechamientos y de servicios públicos no educativos; Inspectores y personal Técnico adscrito a los Departamentos de Inspección y Auditorías; Auditores y Subauditores Generales; Jueces y Arbitros; Investigadores Científicos; Consultores y Asesores Técnicos; Vocales; Consejeros Agrarios; Presidentes y Oficiales Mayores de Consejos, Juntas y Comisiones; Secretarios de Juntas, Comisiones o Asambleas; Directores Industriales; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; Conciliadores e Inspectores de Trabajo; Delegados; miembros de Comisiones Especiales, Intersecretariales e Internacionales; Secretarios Particulares en todas sus categorías; los que integran la planta de la Secretaría de la Presidencia; empleados de las Secretarías Particulares o Ayundantías autorizadas por el Presupuesto; Jefes y Empleados de Servicios Federales; Empleados de servicios auxiliares destinados presupuestalmente a la atención directa y personal de altos funcionarios de confianza; Director de la Colonia Penal de las Islas Marías; Director de los Tribunales y de los Centros de Investigación para Menores; Jefe de la Oficina Documentadora de Trabajadores Emigrantes; Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estudios Históricos -

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

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

Todos los miembros de los servicios policíacos y de tránsito, exceptuando a los que desempeñen funcio-

nes administrativas.

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

En la Contaduría Mayor de Hacienda: El Contador-Mayor, el Oficial Mayor de la Contaduría, los Auditores y el Pagador General.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

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

V.-En las Instituciones a que se refiere el artículo 19:

a).-En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; miembros de la -- Junta Directiva; Director General; Subdirectores : Audi-

tor General y Subauditor; Contador General; Coordinador; miembros de la Comisión Nacional de los Servicios Médicos; Representantes Foráneos del Instituto; Jefes de Departamento; Cajeros Generales; Intendentes Generales y Jefes de Servicios Generales; Produradores; Auditores y Subauditores; Secretarios Particulares y Auxiliares, así como Consejeros, Asesores Técnicos; y personal administrativo y de servicios auxiliares presupuestalmente adscritos para la atención directa y personal de los miembros de la Junta Directiva, Director General, Subdirectores y Auditor General.

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

En la Subdirección Médica y sus dependencias, además: Secretarios y Taquígrafos Particulares, Directores y Subdirectores de Hospital, de Clínica de Especialidades; Cajero General; Pagadores; Contralores; Contadores y Subcontadores; Directores, Subdirectores y Administradores de Zona; el personal del servicio jurídico; el per

sonal técnico de la Contraloría, la Contaduría y la - - Auditoría; Jefe y Subjefe del Departamento de Personal; Consultores Técnicos; el Director del Centro de Capacitación; Administradores Generales; Supervisores; Agentes Foráneos; Administradores de Hoteles, de Multifamiliares y de Centros, Hospitales o Unidades Médicas; Jefes y encargados de los Almacenes; y el personal encargado de los servicios de vigilancia.

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

c).-En el Instituto Nacional de la Vivienda: Consejeros; Director; Secretario General; Oficial Mayor; - Coordinador General de Obras; Secretarios Particulares; Jefes de Departamento; Contralor General; Asesores Técnicos; Supervisores de Obras; Administradores de Unidades Habitación; Intendentes; Jefes e Inspectores de Zona de Recuperación; Visitadores Especiales; Cajeros y - Contador General.

d).-En la Lotería Nacional: miembros del Consejo

de Administración; Gerente y Subgerente Generales y de las Sucursales; Contralor y Subcontralor; personal del Departamento de Caja General, de la Oficina Expendedora y del Expendio Principal; Jefes y Subjefes de Departamento y sus Ayudantes; Jefes de Inspectores de Mantenimiento, de Reparto, de Sección, de Revisión y de Vigilancia; los Secretarios particulares y privados, ayudantes y empleados administrativos y de servicios auxiliares presupuestalmente adscritos de manera personal y directa al Gerente y Subgerente Generales; los Abogados, Inspectores, Auditores y Supervisores, y sus pasantes, ayudantes o auxiliares; el personal destinado a la seguridad y vigilancia, bodegueros y almacenistas y promotores; y en general, todos los que manejan fondos y valores.

e).-En el Instituto Nacional de Protección a la Infancia: miembros del Patronato; Director General; Directores; Asesores de la Dirección General y de los Directores; personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías, Jefes de Departamento y de Oficina.

f).-En el Instituto Nacional Indigenista: Director y Subdirector General; Secretario General y Tesorero; Jefe de la Comisión Técnica; Directores, Subdirectores; Jefes de Departamento, personal adscrito a las Secretarías Particulares; Intendentes Generales; Adminis-

trador y Cajero del Centro Coordinador Indigenista; Vocal Ejecutivo y Administrador del Patronato de Artes e Industrias Populares.

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

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

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

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

k).-En el Centro Materno-Infantil General Maximino Avila Camacho: Director; Asesores; Superintendente; - Jefe de Personal; Contador General y Auxiliares de Con-

tabilidad; personal de las Secretarías particulares; Jefes de servicios; Encargados de Laboratorios; Directora de Guardería y Encargado de Almacén e Intendencia.

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

Art. 62.-Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Por encima de todo es socialmente justa la formulación del Derecho Constitucional del Trabajo para los Servidores del Estado, ubicándolos en el mismo plano de los demás trabajadores, de modo que la elevación de su estatuto a precepto constitucional no es solo justiciera sino conveniente para enaltecer las funciones públicas"(6).

Con la enumeración que contiene la Ley de los trabajadores de confianza en cada uno de los tres poderes y demás instituciones en que se debe observar, no hay la --

(6) Trueba Urbina, Alberto, El Nuevo Artículo 123, 1967, p.274.

posibilidad de interpretaciones equívocas o de que arbitrariamente se le de el carácter de confianza a cualquier función, para eludir obligaciones de parte del titular, como desgraciadamente sucede en el caso de los trabajadores particulares.

Lo que sí es criticable es el gran número de trabajadores de confianza que existe en el Poder Ejecutivo, porque los empleos mejor remunerados se le dan a personas que con lo único que cuentan es con la amistad de quienes los nombran, y no con la aptitud y méritos suficientes de otros trabajadores, salvo en algunos casos.

DOMESTICOS.-Son los trabajadores que habitualmente desempeñan labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, no incluyendo a los que trabajan en hoteles, fondas, hospitales y establecimientos comerciales similares. (Art. 129 de la Ley Federal del Trabajo).

ARTESANOS.-"Es la persona que regularmente ejerce un arte u oficio meramente mecánico. El artesano es trabajador cuando su arte u oficio lo desempeña en forma subordinada, señalando como ejemplo: el ebanista, herrero, hojalatero, orfebre, peletero, etc".(7)

(7) Sánchez Alvarado, Alfredo, Op.Cit. p. 296.

En el preámbulo del artículo 123 Constitucional se hace alusión a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos como beneficiarios de la legislación laboral, pero también se hace referencia a "todo contrato de trabajo", de lo que se desprende que el legislador constituyente quiso ampliar la protección a todo el que presta un servicio.

El maestro Alberto Trueba Urbina (8) en el comentario que hace al artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo dice: "Es necesario distinguir el trabajo dependiente a que se refiere este artículo en relación con el 17, con el trabajo autónomo, que es la actividad humana que realizan determinadas personas por cuenta propia, como en el caso del ejercicio de profesiones libres, abogados, médicos, ingenieros, y en algunos oficios como mecánicos, carpinteros, etc., etc. -- Pero el derecho mexicano del trabajo ha comprendido dentro de su ámbito a este tipo de trabajadores, cuando dependen de un patrono. Es mas, en la evolución histórica del derecho del trabajo han pasado a formar parte de este derecho el grupo de "proletarios de cuello alto" o sean los altos empleados que también son tutelados por el artículo 123 constitucional, que es aplica-

(8) Op.cit. pp.2 y 3.

ble a los jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general a todo contrato de trabajo. Es decir, el derecho mexicano considera trabajadores a los altos empleados, o empleados dirigentes o de confianza, y así lo ha reconocido también la jurisprudencia de la Suprema Corte".

En parecidos términos se expresa el maestro Alfredo Sánchez Alvarado⁹ al dar su definición de trabajador: "Trabajador es el género de todo prestador de servicios, dentro del que pueden quedar comprendidos las especies: obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, profesionistas, empleados de confianza, alto empleado de empresa, agentes de ventas, artistas, -- toreros, deportistas profesionales, burócratas, etc".

2.-LOS REPRESENTANTES DE LOS SINDICATOS OBREROS.

También son sujetos del Derecho del Trabajo los representantes sindicales, que son los trabajadores que integran los comités de los sindicatos, quienes son nombrados de acuerdo como se prevenga en los estatutos de esas agrupaciones, según se desprende de la fracción V del artículo 246 de la Ley.

La directiva, que está compuesta de estos repre-

(9) Op. cit. p.294.

sentantes, tiene como obligación (Art. 250) rendir a -- sus asociados, en asamblea general, por lo menos cada seis meses, "cuenta completa y detallada de la administración de los fondos de los mismos".

C A P I T U L O I I

EL CONTRATO DE TRABAJO.-1.-CONTRATO INDIVIDUAL.--
Derecho Individual y Colectivo de Trabajo.-Natura
leza del contrato de trabajo.-Teorías contractua
lista y de la relación.-Definición del contrato -
individual de trabajo.-Sus elementos.-Contenido.-
Contrato para prestar servicios fuera del país.--
Substitución de patrón.-Duración del contrato.- -
Suspensión, rescisión y terminación del contrato-
2.-SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.-El
trabajador, el patrón y los representantes.- 3.--
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-Derecho Colectivo-
de Trabajo.-Concepto de contrato colectivo.-Cele
bración del contrato.-Contenido.-Terminación del
contrato.- 4.-SUJETOS DEL CONTRATO COLECTIVO.-Cog
lición, asociación profesional y sindicato.-Dere
cho para formar sindicatos.-Capacidad.-Registro.-
Obligaciones.-Disolución.-Sindicatos burocráticos.-
Relaciones entre el Estado y sus servidores.

DERECHO INDIVIDUAL Y DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.-

El Derecho del Trabajo ha sido clasificado, en atención a la regulación de los contratos individual y colectivo, en Derecho Individual y Colectivo.

El Derecho Individual tiene por objeto la tutela del trabajador a través del contrato individual de trabajo, en el que se deben establecer todas las garantías sociales mínimas que tiene a su favor.

El maestro Mario de la Cueva(1) lo define como: "El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida".

NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Antes de entrar al examen del contrato individual de trabajo, conviene hacer una breve referencia a su naturaleza que ha sido objeto de diversas opiniones.

Entre esas opiniones nos encontramos las de reconocidos autores civilistas que trataron de adaptar el contrato de trabajo al contrato de Derecho Civil, equiparándolo a los contratos de compraventa, de sociedad, de mutuo, de arrendamiento.

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, t.I, Edición 1961, p.436.

Pero esos esfuerzos que se hicieron para encontrarle semejanza al contrato que nos ocupa con el civil, han sido inútiles porque doctrinal y formalmente el campo del Derecho del Trabajo se encuentra perfectamente delimitado y tiene como finalidad obtener la dignidad de la persona humana y el mejoramiento constante de sus condiciones de vida.

Una de las razones que se aducen para extraer del campo del Derecho Civil al contrato de trabajo, es que éste implica un contacto de la persona del trabajador con el patrón o sus representantes, lo que trae como consecuencia una cotidiana convivencia entre los principales sujetos del Derecho Laboral, situación que no se da por ejemplo entre quienes celebran un contrato de arrendamiento, porque en este caso el arrendador y el arrendatario tal vez ni siquiera en los días fijados para el pago de la renta tengan la oportunidad de verse y menos puede decirse que conviven, además de que el Código Civil no contiene normas que obliguen a los contratantes a darse determinado tratamiento como en el Derecho del Trabajo.

También se invoca el argumento de que el propósito del Derecho del Trabajo es proporcionar al trabajador, individualmente considerado, un mínimo de garantías para asegurarle una vida decorosa para él y para su fa-

milia, ya que sin esas garantías no podría hablarse de dignidad humana. Tal es el propósito del moderno Derecho Laboral, que no existe en el Civil, porque no se encuentran entre sus normas, alguna o algunas de las que se desprenda que el legislador pensó en la dignidad del vendedor frente al comprador, del inquilino frente al propietario, etc.

Además se dice, fundadamente, para desvirtuar cualquier identificación entre los contratos en cuestión, que mientras por medio de los contratos civiles se realiza el tránsito de las cosas del patrimonio de una persona al patrimonio de otra, siendo este Derecho principalmente patrimonial, por garantizar intereses patrimoniales, la finalidad del Derecho del Trabajo es proteger al hombre trabajador que es el destinatario de esta nueva disciplina jurídica, para que obtenga los medios necesarios para llevar una vida decorosa.

Estas razones son suficientes para conceptuar al contrato de trabajo en forma diferente del contrato civil.

TEORIAS CONTRACTUALISTA Y DE LA RELACION.--La teoría contractualista que sostiene que el contrato de trabajo es un auténtico contrato, ha sido impugnada por la teoría de la relación.

La teoría de la relación, cuyo origen es alemán, fue dada a conocer en ese país en la época del nacional socialismo alemán y sostiene que el verdadero vínculo - entre trabajador y patrón es la relación de trabajo que existè entre ambos y las obligaciones y derechos inherentes a ese vínculo no nacen de un contrato sino de un hecho objetivo, como lo es la prestación del servicio, - por lo que no es necesaria la celebración de un contrato.

La tesis contractualista considera que el acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador constituye - una institución medular del Derecho del Trabajo, que es el contrato de trabajo, que cada vez que dos personas - se ponen de acuerdo y de esa voluntad nacen derechos y obligaciones, entonces nace un contrato.

El maestro Alberto Trueba Urbina² dice al respecto: "No hay que olvidar que el contrato de trabajo es - un genus novo que tendrá que subsistir con sus características propias tutelares del trabajador para convertirse en un instrumento de éste en la libertad y en un vínculo comunitario de carácter social".

De estas dos teorías la que ha sido aceptada por la mayoría de los juristas es la contractualista, sin - que por ello se identifique o se quiera asimilar el contrato de trabajo al Derecho Civil. Lo que le da el ca-
2.-Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, 1966,
p.93.

rácter de contrato es el consentimiento, elemento esencial del contrato civil, que es indispensable para la celebración del contrato, sin el cual no sería posible, jurídicamente, que una persona prestara un servicio a otra, si se toma en cuenta el contenido del artículo 5º de la Constitución General de la República que literalmente dice: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123". Por otra parte también es determinante el consentimiento del que recibe el servicio para que nazca el contrato.

El contrato de trabajo es un auténtico contrato, porque quienes lo celebran, trabajador y patrón, no lo hacen en contra de su voluntad, sino que su consentimiento es decisivo para su nacimiento, del que derivan sus derechos y obligaciones, independientemente de que nazcan otros derechos y obligaciones entre esas partes que no tienen su origen en la voluntad sino en la Ley, como lo establece el artículo 33 que dice: "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a la buena fe, al uso o a la ley".

El maestro Trueba Urbina³ al hacer el comentario

al artículo 121 y el 125 bis, dice que se introdujo en nuestra Ley un concepto anacrónico y desechado como - - substitutivo del contrato, agregando literalmente: "Es por que entendemos que contrato y relación no se oponen, pues el contrato de trabajo no puede ser substituído por la relación como figura autónoma, ya que en el propio - contrato nos encontramos claramente expresada y viviente la relación laboral, como en cualquier contrato de - derecho civil y mercantil se llama relación social a la que proviene del contrato de sociedad y relación de --- cuenta corriente a la que se deriva del contrato respectivo".

DEFINICION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.-

La Ley Federal del Trabajo lo define en los términos -- siguientes: "Contrato individual de trabajo es aquel -- por virtud del cual una persona se obliga a prestar a - otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

El contrato individual de trabajo, a diferencia del colectivo, tiene como función reglamentar la relación que se establece entre un trabajador y un patrón, - con motivo de la prestación de un servicio personal que el primero presta al segundo.

ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.-De la defini-

ción legal se desprenden los elementos que a continua--
ción se enumeran: a).-La prestación del servicio; b).-El
pago de la remuneración; y c).-La dirección y dependen-
cia.

Los dos primeros elementos no presentan ninguna-
dificultad para entenderlos, pero se hace necesaria una
breve aclaración respecto al tercero que es esencial --
para que se configure el contrato de trabajo, porque de
no haber dirección y dependencia se estaría en el caso-
de un contrato distinto.

Los términos "dirección y dependencia" han dado-
lugar a diversas interpretaciones, que han sido supera-
das por la que ha substituído las dos palabras por la -
de "subordinación" que la propia Suprema Corte de Justi-
cia de la Nación acepta, como lo demuestra el criterio-
sustentado al resolverse el amparo directo número 4760/60,
interpuesto por Rex Applegate, resuelto el 5 de abril -
de 1961 que a la letra dice: "CONTRATO INDIVIDUAL DE --
TRABAJO.-La característica fundamental que distingue al
contrato individual de trabajo de otros contratos civi-
les y mercantiles, en los que también uno de los contra-
tantes presta servicios personales a otro, es la que se
refiere a la subordinación o "dirección y dependencia"-
que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en
el desempeño de sus labores, conforme a la definición -

contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón".

De modo que se puede concluir que la subordinación es la facultad que tiene el patrón o sus representantes de ordenar, de mandar al trabajador, y a su vez éste tiene el deber de obedecer, siempre que las órdenes que reciba se relacionen con las obligaciones que le imponga el contrato de trabajo.

"El término "dependencia" que emplea la Ley para determinar a uno de los sujetos de la relación, no se refiere a la dependencia económica, como generalmente se cree; sino a la autoridad que ejerce el patrón sobre el obrero, quien está subordinado a aquél al ejecutar el trabajo"⁴

Por retribución convenida se debe entender se debe entender un salario mayor que el mínimo fijado cada dos años por la Comisión correspondiente, ya que carecería de importancia convenir en el pago de la remuneración mínima fijada por la Ley y tampoco se debe conve-

4.-Trueba Urbina, Alberto, op. cit. p.8.

nir una remuneración menor que la legal, aunque en la práctica esto suceda, porque expresamente la fracción VIII del artículo 22 de la Ley prohíbe y sanciona con la nulidad dicha estipulación.

El maestro Mario de la Cueva⁵ da la siguiente definición del contrato individual de trabajo: "El contrato individual es aquel por el cual una persona, llamada trabajador, se obliga a prestar a otra, denominada patrón, cierta energía de trabajo a cambio de un salario retribuido".

Aunque el contrato de trabajo, como ha quedado anotado no tiene nada que ver con el Derecho Civil, por las razones expuestas, sí es posible analizársele tomando como base los requisitos que para la configuración del contrato civil se necesitan, tales como la capacidad, el consentimiento, el objeto, la forma.

CAPACIDAD.-Son incapaces los menores de 14 años. Los mayores de esa edad y menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria también son incapaces, a menos que la autoridad correspondiente compruebe que no hay incompatibilidad entre sus estudios y el trabajo, y una vez que hayan terminado su educación obligatoria requieren la autorización de sus padres, de

5.-Op. cit. p.489.

sus tutores o del sindicato a que pertenezca, a falta de aquéllos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del -- Inspector del Trabajo o de la autoridad política, teniendo derecho el menor al pago de sus salarios y a ejercer las acciones que se deriven del contrato, de los servicios prestados y de la Ley.

La mujer en razón de su sexo no tiene ninguna prohibición legal para contratar.

Por lo que respecta concretamente a la mujer casada, ésta no necesita autorización de su marido para celebrar contratos de trabajo ni para ejercer los derechos que de él se deriven, por lo que goza de plena capacidad.

En cuanto a la capacidad del patrón la Ley es omisa, pero en este caso tiene perfecta aplicación el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, que estatuye que los casos no previstos en la misma o sus reglamentos se resolverán de acuerdo con la costumbre, el uso y, en su defecto, por los principios que se deriven de ella, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad.

Salvo los casos antes apuntados, todas las personas tienen capacidad para celebrar contratos de trabajo.

CONSENTIMIENTO.-El consentimiento, como ya se dijo, que es elemento esencial en el contrato civil, tam--

bién lo es para el contrato de que se trata, consecuentemente el consentimiento debe ser dado libremente, porque de lo contrario el contrato sería nulo. El artículo 22 de la Ley enumera en sus doce fracciones las condiciones que aunque se expresen en el contrato serán nulas.

AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.-El consentimiento tendrá validez si no adolece de vicios que son: el error, el dolo y la violencia.

El error se convierte en dolo, según la fracción I del artículo 122 de la Ley, cuando proviene de una de las partes para hacer caer en él a la otra, caso en el que el contrato es nulo, dentro del término de 30 días.

A la violencia en Derecho de Trabajo se le conoce como intimidación, tal como lo estatuye el artículo 329 de la Ley fracción I que literalmente dice: "Prescriben en un mes: I.-Las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación".

OBJETO.-El objeto del contrato de trabajo no es mas que la prestación del servicio, el que debe ser lícito, sin que vaya en contra de las normas del orden público o las buenas costumbres, que constituyen el ilícito civil; y tampoco deben contravenir las normas del Código Penal, porque en este caso se estaría de un ob-

jeto ilícito.

FORMA.--El contrato debe constar por escrito, como lo ordena el artículo 23 de la Ley, debiéndose hacer cuando menos dos tantos.

No obstante lo anterior, el legislador tuvo uno de sus mayores aciertos al incluir el artículo 18 que --suple el olvido, la ignorancia o la mala fe para no celebrar el contrato individual por escrito, presumiendo su existencia, porque sería de lo mas fácil de parte --del patrón eludir sus obligaciones con solo argumentar la inexistencia de un contrato escrito.

Pero no todo contrato individual de trabajo debe celebrarse precisamente por escrito, el artículo 26 de la Ley enumera los casos en los que puede ser verbal, --los cuales son: el trabajo del campo, el servicio doméstico, los trabajos accidentales o temporales y el servicio para producir una obra determinada, siempre que su valor no exceda de cien pesos.

CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.--El --artículo 124 de la Ley describe lo que debe contener el contrato individual:

I.--Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes.

II.--El servicio o servicios que deban prestarse,

los que se determinarán con la mayor precisión posible.

III.-La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a -- precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio -- que se va a prestar.

IV.-El tiempo de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que establece esta Ley.

V.-El sueldo, salario, jornal o participación -- que habrá de percibir el trabajador; si aquéllos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma y lugar de pago, y

VI.-El lugar o los lugares donde deberá prestarse el servicio.

El artículo 25 se refiere a las condiciones bajo las cuales se debe celebrar el contrato por unidad de obra.

Cuando el contrato se celebra por escrito no se presenta ningún problema para el efecto de probar su existencia, ya que ésta se hace con el documento respectivo y en los casos en que se extravíe por los medios -- generales de prueba; el contrato verbal se puede probar mediante testigos, que pueden ser trabajadores al servicio del patrón. (Art.27).

El contrato verbal es difícil de probar precisamente con testigos y menos si se pretende que sean trabajadores del patrón, porque son del dominio público las maniobras que los explotadores del trabajo hacen para evitar que se les responsabilice de los atropellos que cometen en contra del trabajador, siendo casi imposible que el que presta el servicio se atreva a afirmar ante la autoridad de trabajo la existencia de un contrato verbal, por el temor de ser despedido.

CONTRATO PARA PRESTAR SERVICIOS FUERA DEL PAIS.--

Además de los requisitos señalados por el artículo 24, estos contratos deben reunir los contenidos en las tres fracciones del artículo 29 que son: I.-Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y de sus familiares, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón o contratista.

II.-El trabajador percibirá íntegro el salario convenido, sin que pueda descontársele cantidad alguna por cualesquiera de los conceptos a que se refiere el inciso anterior, y

III.-El empresario o contratista otorgará fianza o constituirá depósito en efectivo en el Banco del Tra--

bajo y, en su defecto, en el Banco de México, a entera-satisfacción de la autoridad del trabajo respectiva, -- por una cantidad igual a la que importen todos los gastos de repatriación del trabajador y de su familia, y - los de su traslado hasta el lugar de origen.

Lo anterior también tiene aplicación dentro del territorio de la República, cuando el servicio deba -- prestarse en lugar diverso de la residencia habitual -- del trabajador y a una distancia no menor de cien kilómetros. (Art. 33).

Cuando el contrato deba constar por escrito, y - no se cumpla con esa formalidad, la falta será imputa--ble al patrón, lo mismo cuando se omita alguno de los - requisitos del artículo 24.

La negativa de alguna de las partes para firmar--el contrato de trabajo ya concertado, le da derecho a la otra parte de ocurrir a la Junta de Conciliación y Ar--bitraje para hacer cumplir esa formalidad (2º párrafo - del artículo 31).

El artículo 32 excluye de la obligación de pagar impuestos cuando con motivo de la aplicación de la Ley--deban hacerse contratos o actuaciones.

En el primer párrafo del artículo 33 se estable-

ce la obligación no nada mas a lo expresamente pactado en el contrato, sino también a las consecuencias que -- sean conforme a la buena fe, al uso o a la ley.

En el segundo párrafo del mismo artículo se da la solución para los casos en que no se determine en el contrato el servicio que se ha de prestar, y al efecto dice el precepto: "El trabajador está obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrón".

SUBSTITUCION DEL PATRON.-La substitución del patrón tiene lugar cuando por cualquier motivo la empresa pasa a ser propiedad de persona distinta de la que contrató los servicios de los que en ella laboran, en cuyo caso el anterior patrón es solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas del contrato, hasta por el término de seis meses. (Art. 35).

El contrato solo obligará por el tiempo previamente estipulado, dice del artículo 37, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador.

Es incuestionable que si se pacta el término del contrato, de ninguna manera se puede obligar a alguna -

de las partes a prolongar su duración, máxime si con la prórroga se perjudica al trabajador, a quien no se puede coaccionar (Art. 38), y en caso de incumplimiento -- por parte de éste, se ve obligado únicamente a la responsabilidad civil.

DURACION DEL CONTRATO.-El contrato de trabajo podrá celebrarse: por tiempo fijo, por tiempo indefinido o para obra determinada. Si es por tiempo fijo y las -- causas que le dieron origen subsisten, se prorrogará -- por el tiempo necesario (Art. 39). Desde luego que también para la prórroga del contrato se necesita el consentimiento de las partes.

El artículo 40 de la Ley señala la posibilidad -- de que el contrato se celebre, además, para inversión -- de capital determinado.

El contrato de trabajo de los domésticos, el del campo, el ferrocarrilero, el del mar, de las tripulaciones aeronáuticas y de las pequeñas industrias, son reglamentados por disposiciones especiales, debido a la -- peculiaridad de esos trabajos, disposiciones que no podrán tener aplicación si van en contra del contenido -- del artículo 123 Constitucional.

SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DEL CONTRATO

INDIVIDUAL DE TRABAJO.- La suspensión, la rescisión y la terminación del contrato individual de trabajo, son tres figuras jurídicas que la Ley reglamenta en tres capítulos distintos.

Hay suspensión cuando se presentan causas no imputables al patrón, como la falta de materia prima, fondos, exceso de producción, etc., requiriéndose en todo caso la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. (Arts. 116 a 120).

Se da el nombre de rescisión a la facultad que tiene el trabajador y el patrón para dar por terminado el contrato, por causas imputables a cualquiera de ellos. (Arts. 121 a 125-A).

De la lectura de los artículos 126, 127 y 128 de la Ley, se deduce que la terminación tiene por objeto poner fin al contrato de trabajo, pero a diferencia de la rescisión, que también lo extingue por causas imputables a cualquiera de los contratantes, necesitándose para ello la expresión de voluntad de una de ellas, en la terminación es el mutuo consentimiento de las partes, principalmente, lo que hace que el contrato termine, además de la estipulación en ese sentido en el propio contrato, la muerte del trabajador, etc.

2.- SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL.

Los sujetos del contrato individual son: el trabajador, el patrón y también a los representantes se -- les puede dar ese carácter a los representantes de éstos.

En virtud de que con anterioridad se habló del trabajador como sujeto del Derecho del Trabajo, que también lo es del contrato individual, resulta innecesario hacer alusión nuevamente a él, por lo que ahora se tratará de los demás sujetos antes señalados.

EL PATRON.-Partiendo de la definición legal, - -

"Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". -- (Art. 4º de la Ley Federal del Trabajo).

La interpretación del artículo transcrito nos -- lleva a considerar que el patrón puede ser una persona física o bien una persona moral, a diferencia del trabajador que únicamente puede serlo una persona física, -- aun en los casos en que se celebre el contrato colectivo, ya que el sindicato, persona moral, solo representa a sus agremiados.

Acorde con lo que antecede y con el concepto -- mas aceptado de trabajador, es la definición del maes--

tro Alfredo Sánchez Alvarado(6): "Patrón es la persona física o jurídico-colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".

Cuando el patrón es una persona física el trabajador lo identifica plenamente, tiene trato directo con él, recibe sus órdenes. Situación distinta se presenta cuando el patrón es una persona moral, que siempre se hace representar, en virtud de que en estos casos se trata generalmente de sociedades mercantiles compuestas de un gran número de accionistas que cambian constantemente, razón por la que el que presta el servicio no tiene la posibilidad de conocer a su patrón y menos tiene la obligación de saber qué es una sociedad anónima y quiénes la forman.

El trabajador está relacionado con los representantes de la persona moral que la ley denomina: "directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, - y en general, las personas que en nombre de otro, ejercen funciones de dirección o de administración". (según do párrafo del artículo 4º de la Ley).

LOS REPRESENTANTES.- Los representantes, que tam

(6) Op. cit. p.299.

bién son trabajadores, también se pueden considerar sujetos del contrato individual, porque son los que tienen trato directo con aquéllos.

El maestro Mario de la Cueva(7) al hablar de los representantes dice: "El concepto es importante para -- determinar las obligaciones de los trabajadores, puesto que el que no cumpla las órdenes emanadas de su supe---rior inmediato, en la medida en que el superior pueda - dictarlas, dará motivo bastante para la rescisión del - contrato de trabajo, en los términos del artículo 121 - fracción IX de la Ley. Conserva igualmente el concepto- el fijar la responsabilidad patronal cuando, entre otros casos, ejecute el representante, con el consentimiento- o la tolerancia del patrono, actos de violencia en con- tra del trabajador".

(7) Op.cit, 5a. Edición, 1960, p.427.

bién son trabajadores, también se pueden considerar sujetos del contrato individual, porque son los que tienen trato directo con aquéllos.

El maestro Mario de la Cueva(7) al hablar de los representantes dice: "El concepto es importante para -- determinar las obligaciones de los trabajadores, puesto que el que no cumpla las órdenes emanadas de su superior inmediato, en la medida en que el superior pueda dictarlas, dará motivo bastante para la rescisión del contrato de trabajo, en los términos del artículo 121 - fracción IX de la Ley. Conserva igualmente el concepto el fijar la responsabilidad patronal cuando, entre otros casos, ejecute el representante, con el consentimiento o la tolerancia del patrono, actos de violencia en contra del trabajador".

(7) Op.cit, 5a. Edición, 1960, p.427.

3.-CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.-Previamente al examen del contrato colectivo de trabajo es indispensable - hacer una breve referencia al Derecho Colectivo de Trabajo, ya que el contrato que nos ocupa es una de sus instituciones, además de la libertad de coalición, la asociación profesional, el reglamento interior de trabajo y -- los conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la clasificación del maestro Mario de la Cueva.

"El Derecho Colectivo de Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo".(8).

CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-Con -- anterioridad se hicieron algunas consideraciones acerca del contrato de trabajo, llegándose a la conclusión de - que es un auténtico contrato, aunque desvinculado del -- Derecho Civil por las razones expuestas, siendo innecesario volver a hacer un planteamiento al respecto.

Ludovico Barassi (9) le llama a este contrato con

(8) De la Cueva, Mario, Op.cit. p.226.

(9) Tratado de Derecho del Trabajo, versión castellana - del Dr.Miguel Sussini, t.I, Buenas Aires, 1953, p.123.

venio colectivo y dice que "es, ante todo, la resultante mas típica del coalicionismo a que ha llevado la gran industria moderna y también de la igualdad de condiciones en que, por obra de este mismo sindicalismo, se encuentran, en general, categorías enteras de trabajadores y de empresas en toda una región y son los dos defectos mas grandiosos de la empresa moderna. Cuando solo había la pequeña empresa no existían las aglomeraciones de los trabajadores que los grandes establecimientos de hoy han formado, en un sindicalismo como hoy día. En aquel período, que abarca aproximadamente un siglo, encontramos fases sucesivas en el modo de estipularse el contrato de trabajo".

Para el maestro Mario de la Cueva(10) el contrato colectivo "Es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y bajo las condiciones generales de prestación de los servicios".

La Constitución Mexicana no hace referencia expresa del contrato colectivo de trabajo, siendo la Ley-Federal del Trabajo en su artículo 42 la que lo define como: "Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores

(10) Op.cit. t.II,p.223.

y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo".

El maestro Alberto Trueba Urbina(11) comenta este artículo en los términos siguientes: "El contrato colectivo mexicano difiere del tipo europeo en que éste es esencialmente normativo, establece normas o bases generales que rigen a los futuros contratos individuales; en tanto que el nuestro es de ejecución, por cuanto que reglamenta únicamente los derechos y obligaciones de las partes contratantes; es decir, regula las condiciones de trabajo entre obreros y patrón. Pero tiene ciertos efectos normativos en los casos de los artículos 63 y 100-F".

El carácter colectivo, cuando menos de una de las partes en este contrato, constituye una diferencia respecto del contrato individual; otra diferencia que se presenta es que éste puede celebrarse o no por escrito, mientras que el colectivo para su existencia debe celebrarse por escrito.

La categoría de persona moral que se le da a los sindicatos tiene su fundamento legal en el artículo 25 del Código Civil que a continuación se transcribe:

(11) Op. cit. p. 18.

Art. 25.-Son personas morales:

I.-La Nación, los Estados y los Municipios.

II.-Las demás corporaciones de carácter público-reconocidas por la ley;

III.-Las sociedades civiles y mercantiles;

IV.-Los sindicatos, las asociaciones profesionales, y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;

V.-Las sociedades cooperativas y mutualistas; y

VI.-Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o de cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.

CELEBRACION DEL CONTRATO.-Todo patrón tiene la obligación de celebrar un contrato colectivo cuando emplee los servicios de trabajadores pertenecientes a un sindicato, cuando éste lo solicite.

Como puede advertirse, una vez que el sindicato lo solicita, el patrón, por mandato expreso de la Ley tiene obligación de aceptar la celebración del contrato colectivo.

El contrato deberá celebrarse, en caso de que en una misma empresa existan varios sindicatos, con el que agrupe a mayor número de trabajadores, sin que las condi

ciones sean menos favorables que las contenidas en -- otros contratos vigentes en la misma empresa.

El patrón o patronos también pueden celebrar el contrato colectivo con varios sindicatos que representen a trabajadores de diferentes profesiones dentro de la misma empresa, previo acuerdo entre éstos.

Como se dijo antes, el contrato colectivo de trabajo, por así ordenarlo el artículo 45 de la Ley, debe celebrarse precisamente por escrito y por triplicado, formalidad que es indispensable para su existencia, por que de no ser así el contrato es nulo. Los ejemplares se deben distribuir entre las partes contratantes y la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y si no la hubiere, dice el citado artículo, ante la autoridad municipal. Sus efectos se producen desde el momento en que quede depositado ante dichas autoridades por alguna de las partes.

CONTENIDO.-En el contrato colectivo de trabajo se fijarán: el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del mismo, los descansos y vacaciones y demás estipulaciones que se convengan entre las partes. (Art. 47).

Una vez celebrado el contrato su protección se -

extiende aun a los que no están sindicalizados, a condición de que trabajen en la misma empresa, y solo se podrá exceptuar a quienes desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores y a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón. (Art. 48).

A lo que sí se puede obligar el patrón es a no admitir trabajadores que no estén sindicalizados pero que todavía no presten sus servicios en la empresa en el momento de que se celebre el contrato.

Si después de haberse celebrado el contrato colectivo un patrón se separa del sindicato patronal, el contrato seguirá rigiendo las relaciones entre ese patrón y el sindicato o sindicatos de trabajadores. (Art. 50).

Una situación análoga se presenta cuando se disuelve el sindicato de trabajadores, y que sus miembros seguirán prestando sus servicios bajo las condiciones fijadas en el contrato. (Art. 51).

El contrato colectivo, al igual que el individual, puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada (Art. 55), con la particularidad de que el colectivo es revisable cada dos años, sea cual fuere su duración, total o parcialmente, a iniciativa de cualquiera de las partes contratantes, y

siempre que el sindicato de trabajadores o de patronos- que solicite la revisión represente, cuando menos el -- cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros. - La solicitud se debe hacer cuando menos sesenta días an- tes del vencimiento del contrato, en la inteligencia de- que si en ese término no se llega a un acuerdo y no se- prorroga dicho plazo, se someterá el asunto a la consi- deración de la Junta de Conciliación y Arbitraje que co rresponda, sin dejar de quedar en vigor el contrato du- rante el tiempo que tarde la Junta para resolver. (Art. 56).

TERMINACION DEL CONTRATO.-Art. 57.-El contrato - colectivo de trabajo terminará:

I.-Por mutuo consentimiento de las partes;

II.-Por las causas estipuladas precisamente en - el contrato;

III.-Por quiebra o liquidación judicial de la ne- gociación, si el síndico, de acuerdo con los procedi- - mientos legales respectivos, resuelve que debe suspen- - derse la negociación. Si continuare, el síndico puede, - en caso que las circunstancias lo requieran, solicitar- la modificación del contrato;

IV.-Por la terminación de la obra para la que se haya contratado el trabajo, cuando se trate de empresa- u obra determinada;

V.-Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

VI.-Por cierre total de la empresa;

VII.-Por incapacidad física o mental del patrón - que constituya imposibilidad para cumplir el contrato o para la continuación de la empresa, y

VIII.-Por caso fortuito o fuerza mayor.

Cuando el contrato colectivo abarque varias empresas y termine respecto de alguna de ellas, subsistirá para las demás.

Tratándose de liquidación judicial, deberá indemnizarse a los que presente sus servicios en la empresa con un mes de salario, en caso de suspenderse la negociación. En los casos de las fracciones V, VI y VII, deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario. En el caso de cierre total de la empresa, si el patrón estableciere en el término de un año otra empresa semejante, -- sea directamente o por interpósita persona, estará obligado a utilizar a los mismos trabajadores que le servían, o a pagarles una indemnización de tres meses de salario, a elección de los propios trabajadores.

Cuando se trate de caso fortuito o de fuerza mayor, si la negociación estuviere asegurada, al hacerse el cobro de la póliza, deberá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con tres meses de salario.

4.-SUJETOS DEL CONTRATO COLECTIVO.

Los sujetos del contrato colectivo de trabajo, --
tal como los describe la definición legal del mismo, --
son: a).-uno o varios sindicatos de trabajadores; b).- --
Uno o varios patronos; y c).-Uno o varios sindicatos pa-
tronales.

Habiendo quedado ya determinado lo que se entien-
de por patrón, aunque sea someramente, y por ser el sin-
dicato, de trabajadores o de patronos, sujetos del con-
trato colectivo, resulta de interés su examen, distin-
guéndolo de la coalición y de la asociación profesional.

COALICION.-Paul Pic dice que "se designa con el --
nombre de coalición, la acción concertada de cierto núme-
ro de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus
derechos o de sus intereses comunes", criterio que el --
maestro Mario de la Cueva(12) refuta porque en su concep-
to la coalición no se puede identificar ni con la huel-
ga, ni con el lock-out, ni con la asociación profesional,
siendo antecedente de esas instituciones y desemboca en-
ellas, por lo que concluye que es posible la formación -
de una coalición sin que se produzca un movimiento huel-
guístico o nazca una asociación profesional.

(12) Op. cit. t. II, p.224.

Por otra parte el maestro Jorge Trueba Barrero(13) refiriéndose al derecho de coalición considera: "La --- coalición obrera es para la huelga lo que el ultimátum para la declaración de guerra. Tiene el carácter de amenaza, pero a la luz de nuestra legislación del trabajo, tanto la coalición como la huelga constituyen derechos; el derecho de coalición es el que corresponde a los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, por medio de la formación de la asociación misma, y específicamente el derecho de coalición para ir a la huelga se concreta exclusivamente a suspender el trabajo. De tal modo que no hay que confundir el derecho de coalición para formar asociaciones a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 inciso a), con el derecho de los trabajadores de coligarse para plantear un movimiento de huelga. En efecto, la coalición en este último sentido es un derecho para asociarse con un fin concreto y no una entidad jurídica distinta de los propios trabajadores, como ocurre con el sindicato, federaciones y confederaciones, etc., o en otros términos, no es una persona moral titular de derechos y obligaciones, que precariamente tenga la titularidad del derecho de huelga, porque éste corresponde a los propios trabajadores coligados".

(13) Op. cit. p. 214.

El artículo 258 da el siguiente concepto de coalición: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses -- comunes.

Para los efectos de este título, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente".

La interpretación que de este artículo hace el maestro Trueba Barrera(14) literalmente dice:"Lo que -- origina ciertas confusiones es el párrafo final del propio artículo 258 que declara que el sindicato de trabajadores es una coalición permanente, lo que parece indicar que la coalición es una entidad jurídica como el -- mismo sindicato, si mas que accidental. Pero la interpretación correcta de esta disposición es que el sindicato como persona jurídica es una coalición permanente -- que tiene por objeto constante la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, no solo para el ejercicio de la huelga, sino para el ejercicio de otros derechos; porque como ya hemos dicho, la coalición es manifestación de asociación preliminar de los trabajadores -- para llegar posteriormente a suspender las labores como resultado de ese acuerdo y cumpliendo con los requisitos legales y no un ente jurídico como lo es el sindicato. Se ve a simple vista que el concepto de coalición --

(14) Op. cit. p. 214.

El artículo 258 da el siguiente concepto de coalición: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses -- comunes.

Para los efectos de este título, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente".

La interpretación que de este artículo hace el maestro Trueba Barrera(14) literalmente dice:"Lo que -- origina ciertas confusiones es el párrafo final del propio artículo 258 que declara que el sindicato de trabajadores es una coalición permanente, lo que parece indicar que la coalición es una entidad jurídica como el -- mismo sindicato, si mas que accidental. Pero la interpretación correcta de esta disposición es que el sindicato como persona jurídica es una coalición permanente que tiene por objeto constante la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, no solo para el ejercicio de la huelga, sino para el ejercicio de otros derechos; porque como ya hemos dicho, la coalición es manifestación de asociación preliminar de los trabajadores para llegar posteriormente a suspender las labores como resultado de ese acuerdo y cumpliendo con los requisitos legales y no un ente jurídico como lo es el sindicato. Se ve a simple vista que el concepto de coalición --

(14) Op. cit. p. 214.

se encuentra estrechamente ligado al de huelga, puesto que los titulares de este derecho son los trabajadores-coligados".

ASOCIACION PROFESIONAL.-El término "asociación profesional" debe reservarse para la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus intereses, la palabra "sindicato" se debe emplear para las diversas formas de sindicación"(15).

"El derecho de asociación profesional responde a la idea de dar beligerancia a la clase obrera frente a la capitalista, significa, no tan solo la reunión de hombres de una clase, de una profesión, de una especialidad, etc., sino el reconocimiento del derecho de coalición; es en consecuencia una facultad que por su contenido es principalmente económica"(16).

SINDICATO.-Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. (Art. 232 de la Ley).

(15) De la Cueva, Mario, Op. cit. t.II, p.277.

(16) Castorena, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, -- 1932, p.270.

Los criterios doctrinarios que anteceden muestran con claridad las diferencias que existen entre coalición, asociación profesional y sindicato, que sin duda alguna - tienen importancia para la mejor interpretación de la Ley, lo que conduce a una aplicación correcta de la misma de - parte de las autoridades de trabajo.

DERECHO PARA FORMAR SINDICATOS.-El derecho de los trabajadores y patronos se encuentra consagrado en la -- fracción XVI del artículo 123 Constitucional, y aunque - dicha fracción se refiere concretamente a los obreros, - en el artículo 234 de la Ley se amplía ese derecho para todos los trabajadores, sin autorización previa, dejándolos en libertad para formar parte o no de un sindicato.

Esta libertad de pertenecer o no a un sindicato se confirma en el artículo 235, en el que se considera por no puesta "cualquier cláusula que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato". De la -- interpretación de esta norma se concluye que los trabajadores además de gozar de la libertad de pertenecer a un sindicato, también pueden, una vez ya estando sindicalizados, separarse voluntariamente de esa organización, lo que no sucede en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, de quienes se tratará mas adelante, en virtud de que la Ley que los rige expresamente prohíbe la separación voluntaria del "sindicato".

CAPACIDAD PARA SER MIEMBRO DE UN SINDICATO.- La capacidad para formar parte de un sindicato en general la tiene todo trabajador, siempre que sea mayor de catorce años, impidiéndoseles a éstos y a los extranjeros su participación en la administración y dirección de la citada agrupación. (Arts. 239, 240 y 241).

REGISTRO DE LOS SINDICATOS.- Los sindicatos para que sean considerados como tales, deben registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y ante la Secretaría del Trabajo y Previsión social en los casos de competencia federal.

Los requisitos que se deben llenar para el registro son: el acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la mesa directiva de la agrupación; los estatutos, el acta de la sesión en la que se haya elegido la directiva o copia autorizada y el número de miembros de que se compongan.

El registro no deberá negarse por ninguna autoridad competente una vez satisfechos los requisitos requeridos.

Pero si el registro se efectúa sin haberse reunido esos requisitos, los actos de la agrupación serán nulos y a la autoridad que haga dicho registro en estas --

condiciones se le sancionará en los términos del artículo 683 de la Ley, o sea con una multa de cinco a cien -- pesos. (Arts. 242, 243 y 245).

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.-Las obligaciones de los sindicatos las señala el artículo 248 de la Ley, que son:

I.-Proporcionar los informes que soliciten las -- autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos; y

II.-Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de los diez días siguientes a cada -- elección, los cambios de Mesa Directiva, Comité Ejecutivo o miembros de éste, así como las modificaciones de -- los estatutos, acompañando un ejemplar del acta relativa. La falta de cumplimiento de esta disposición será penada administrativamente.

Son estas, como se advierte, las obligaciones frente a las autoridades que otorgan el registro; pero la -- principal obligación de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los asociados.

PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS.-Dice el artículo -- 249 que queda prohibido a los sindicatos:

I.-Intervenir en asuntos religiosos;

II.-Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro;

III.-Usar de la violencia sobre los trabajadores-libres para obligarlos a que se sindicalicen, y

IV.-Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.-Son los artículos-- 253 y 254 los que se refieren a la disolución de los sin dicatos.

Art. 253.-Los sindicatos podrán disolverse:

I.-Por transcurrir el término fijado en el acta - constitutiva o en los estatutos;

II.-Por realizarse el objeto para que fueron cong tituidos, y

III.-Por el voto de las dos terceras partes de -- los miembros que los integren.

Art. 254.-En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus esta-- tutos, y a falta de disposición expresa, pasará a la Fe- deración, a que pertenezca. En caso de que no exista esa- Federación, el activo pasará el Estado.

SINDICATOS BUROCRATICOS.-

Por ser un sector muy importante de la clase tra-

bajadora en nuestro medio, en cuanto a su número, es -- pertinente examinar, aunque sea brevemente, a los llama dos sindicatos de los trabajadores al servicio del Esta do.

Es la fracción X del artículo 123 Constitucional apartado B), la que consagra el derecho de estos traba jadores para "asociarse para la defensa de sus intere-- ses comunes", que es reglamentado por la Ley Federal-- de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el títu lo cuarto que se denomina: "De la Organización Colecti va de los Trabajadores y de las Condiciones Generales - de Trabajo".

El artículo 67 de la Ley antes indicada define - al sindicato burocrático en los términos siguientes: -- "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores -- que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses co munes".

En los artículos siguientes al transcrito se pre ve como deben formarse los sindicatos, el derecho de -- los trabajadores para pertenecer a ellos, lo que se les prohíbe, sus obligaciones, etc., etc., de cuya lectura- se saca como conclusión que los trabajadores públicos - tienen la posibilidad de conquistar grandes beneficios-

pero la realidad es otra, los representantes de los sindicatos de que se viene hablando no desempeñan ninguna función en favor de sus agremiados, se ocupan de muchas cosas menos del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus representados, como muy claramente lo señala el artículo 67 de la Ley que los rige, sin que el trabajador sepa jamás el destino que se le da a sus cuotas que puntualmente se le descuentan, y sin que tampoco puedan, una vez sindicalizados, prescindir de las "prestaciones sindicales", porque la misma Ley se los prohíbe.

Lo anterior, que no ha sido ningún descubrimiento, pero que sigue siendo motivo de indignación general de los afectados, debe servir de alivio para quienes viven con el temor de que se paralicen las actividades estatales, porque, como ha dicho un maestro de nuestra Facultad de Derecho, a los burócratas les hicieron una ley muy bonita pero no tiene vigencia, lo que puede atribuirse, esencialmente, a la falta de libertad para elegir a sus representantes sindicales.

RELACIONES ENTRE EL ESTADO Y SUS SERVIDORES.-Es indiscutible, como ha quedado asentado, que el empleado al Servicio del Estado es trabajador, no tan solo porque así se le considere por ilustres juristas sino también,

y esto en última instancia es lo más importante, porque la Constitución en el artículo 123 apartado B) así lo establece. Por otra parte, otra razón que debe tomarse en consideración, es la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo a la de los empleados al servicio del Estado.

Por tanto, si hay la convicción aunque no sea unánime de que los servidores públicos son auténticos trabajadores, su relación con el Estado es de naturaleza laboral, aunque el servicio no se preste en virtud de un contrato de trabajo, sino del nombramiento que el Estado expide a favor del burócrata que viene siendo su equivalente, y además porque de ese nombramiento se derivan los elementos: prestación del servicio, pago del salario y subordinación.

El criterio que al respecto sostiene el maestro Alfredo Sánchez Alvarado(17) es el de que: "La naturaleza de la prestación de servicios de los empleados del Estado se discute todavía por la doctrina, sin embargo en México ya se considera al Estado como patrón y las bases de la prestación de servicios se encuentran consignadas en el artículo 123 Constitucional apartado "B", como garantías sociales, mismas que han quedado --

Op. cit. p.297.

reflejadas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la prestación subordinada de servicios no se discute en México, dado que son trabajadores".

El maestro Jorge Trueba Barrera(18) también refiriéndose a este tema estima: "La relación jurídica -- entre el Estado y sus empleados es de naturaleza laboral y social, fundándonos en las recientes reformas y adiciones que ha sufrido el artículo 123 constitucional publicadas en el "Diario Oficial" de 5 de diciembre de 1960, en virtud de las cuales ya se consagra en el texto constitucional la relación de trabajo burocrático. Y basta tan solo el lugar en que hoy se encuentra ubicada tal reglamentación, para que dichas relaciones sean de la naturaleza expresada, ya que el rubro que comprende en la Constitución se denomina "Del Trabajo y de la Previsión Social". Además de que los amparos que se interponen en contra del Tribunal de Arbitraje, dice el maestro, los resuelve la Sala de Trabajo de la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación.

Pero como se dijo antes, no hay uniformidad de criterios en cuanto a esta importante cuestión, existiendo, entre otras, la opinión que difiere de las anteriores, del Doctor Gabino Fraga(18) afirmando que se ha

(18) Op. cit. p. 138.

confundido al Estado con una empresa de tipo capitalista, contrariándose en esa forma los principios que dominan nuestro régimen constitucional, lo que da lugar a una serie de consecuencias que podrían dar como resultado la paralización de la actividad del Estado que perjudicaría al mismo empleado, por lo que sería mejor una ley del servicio civil en la que se diera una debida consideración a la situación de las dos partes, conciliando sus exigencias con el establecimiento, a favor del empleado, de un régimen de garantías para frenar la arbitrariedad del Estado, que al mismo tiempo impidiera que el propio Estado fuera amenazado por las reclamaciones de sus servidores.

Es verdad, como lo afirma el Dr. Fraga, que se puede llegar a la paralización de las actividades del Estado debido a las reclamaciones de sus empleados; pero también es cierto que esas reclamaciones, en caso de que se formularan, no tendrían solución favorable si no contara el trabajador público con el derecho de huelga que tan vagamente se le concede en el artículo 123 Constitucional apartado B).

C A P I T U L O I I I

LOS TRABAJADORES BANCARIOS.-Concepto de reglamento.-Facultad reglamentaria.-Concepto de reglamento autónomo.-1.-Diversos Estatutos de los trabajadores bancarios.-2.-El Reglamento de Trabajo de los empleados bancarios.- 3.-In constitucionalidad de algunos preceptos del Reglamento.- 4.-Los empleados bancarios y la nueva Ley Federal del Trabajo.

Como preámbulo de este capítulo y como en él se hará mención especial del reglamento de trabajo de los empleados bancarios, se hace necesario someter a un leve análisis la facultad que conforme a la Constitución tiene el Poder Ejecutivo Federal para expedir reglamentos, partiendo del concepto de reglamento.

"El reglamento es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo"(1)

El Dr. Andrés Serra Rojas(2) da un concepto de reglamento que no difiere del que antecede, diciendo -- que es una norma que expide el Presidente de la República para la ejecución de la Ley, aplicable a todas las personas sin distinción que se encuentren en el caso de la misma.

La facultad reglamentaria que se atribuye al Poder Ejecutivo se fundamenta en la fracción I del artículo 89 de la Constitución General de la República, cuyo-

(1) Fraga, Gabino, Op. cit. 11a. Edición, 1966, p.103.

(2) Derecho Administrativo, 2a. Edición, 1961, p.318.

Como preámbulo de este capítulo y como en él se hará mención especial del reglamento de trabajo de los empleados bancarios, se hace necesario someter a un leve análisis la facultad que conforme a la Constitución tiene el Poder Ejecutivo Federal para expedir reglamentos, partiendo del concepto de reglamento.

"El reglamento es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo"(1)

El Dr. Andrés Serra Rojas(2) da un concepto de reglamento que no difiere del que antecede, diciendo -- que es una norma que expide el Presidente de la República para la ejecución de la Ley, aplicable a todas las personas sin distinción que se encuentren en el caso de la misma.

La facultad reglamentaria que se atribuye al Poder Ejecutivo se fundamenta en la fracción I del artículo 89 de la Constitución General de la República, cuyo-

(1) Fraga, Gabino, Op. cit. 11a. Edición, 1966, p.103.

(2) Derecho Administrativo, 2a. Edición, 1961, p.318.

contenido es: "Las facultades y obligaciones del Presidente de la República son las siguientes: I.-Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

El Dr. Gabino Fraga(3) sostiene que la fracción I del artículo que se acaba de citar contiene tres facultades que se confieren al Ejecutivo, que son: a).-La de promulgar las leyes que expida el Congreso de la Unión; b).-La de ejecutarlas; y c).-La de proveer en la esfera administrativa a su exacta observancia. De esta última expresión el autor de referencia dice que se deriva la facultad reglamentaria del Ejecutivo, ya que, - dice, el sentido gramatical de la palabra "proveer" es el de poner los medios adecuados para un fin: facilitar la ejecución de la Ley.

Esta interpretación que es la mas aceptada entre los juristas de nuestro país, se ajusta a la tradición-jurídica mexicana, como lo considera el maestro Andrés-Serra Rojas, siendo muy contados los criterios que existen en contra, como el del Licenciado Felipe Tena Ramírez(4) quien asevera que "ejecutar las leyes proveyendo

(3) Op. cit. p.109.

(4) Derecho Constitucional Mexicano, 3a. Edición, 1955, p.466.

en la esfera administrativa a su exacta observancia" significa que se trata de una única facultad que es la de ejecutar las leyes, y que el resto de la expresión con--signa el modo de cómo debe hacerse uso de esa facultad.

Considera además, el autor que se cita, que la --importancia de la facultad de que se viene hablando, la necesidad de contar con ella en un régimen constitucio--nal, han hecho que la jurisprudencia la justifique, hasta el punto de que ya nadie la discute, y que de esta ma--nera ha crecido fuera de la Constitución aunque sin con--trariarla, siendo una institución de derecho consuetudi--nario, que llena un vacío que dejaron los constituyentes de 57 y 17, concluyendo que es el precedente y no el tex--to el que justifica en nuestro derecho la facultad regla--mentaria.

La facultad reglamentaria, como lo afirma el maes--tro Serra Rojas⁵ siguiendo al profesor Waline, tiene los siguientes límites:

1.-Obligación de respetarlas leyes en su letra y--en su espíritu.

2.-Imposibilidad para la autoridad administrativa de tomar la iniciativa para disminuir por el reglamento--la libertad de los ciudadanos si el legislador no ha - -

(5) Op.cit. p. 239.

planteado el principio de una tal determinación.

3.-Imposibilidad de tocar materias reservadas para el legislador, sea por la Constitución, sea por la ley (creación de un impuesto o de una infracción penal), sea por una costumbre reconocida por la jurisprudencia (creación de una jurisdicción, modificación de las competencias jurisdiccionales).

De los conceptos que de reglamento han quedado anotados y del señalamiento de las limitaciones a la facultad reglamentaria, se desprende que el reglamento debe estar subordinado a la ley a la cual reglamenta sin que pueda contrariar su texto, en virtud de que su misión es facilitar su observancia.

Hay otra clase de reglamentos que la doctrina denomina "reglamentos autónomos". El maestro Serra Rojas(6) los define como sigue: "El reglamento autónomo es aquella disposición creadora de una situación jurídica general, que se expide directamente por el Ejecutivo, sin hacer referencia o fundarse en una ley determinada, y que se supone que su apoyo radica en un mandato constitucional, que elimina el requisito legal".

(6) Op. cit. p.247.

1.-DIVERSOS ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES
BANCARIOS.

El primer reglamento de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se expidió el 15 de noviembre de 1939 por el General Lázaro-Cárdenas, publicado en el Diario Oficial de fecha 29 de diciembre del mismo año, siendo abrogado por el expedido el 22 de diciembre de 1953, que fue publicado en el Diario Oficial el 30 del propio mes y año, que hasta la fecha se encuentra en vigor y que a continuación se -- transcribe.

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

C A P I T U L O I

DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO
Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Art. 1º.-Quedan sujetos al presente reglamento - los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Art. 2º.-Tienen la calidad de empleados de las - instituciones de crédito y organizaciones auxiliares -- las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de mane

ra permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección.

Art. 3º.-El personal de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares se clasificará como sigue:

- a).-Permanente;
- b).-A prueba, y
- c).-Temporal o eventual.

El personal permanente estará sujeto a los escalafones y tabuladores de las instituciones u organizaciones, en los términos del Capítulo II de este Reglamento.

El personal a prueba no será considerado en los escalafones o tabuladores de las instituciones u organizaciones. Si al terminar su período de tres meses de prueba éstas deciden continuar utilizando sus servicios, se les designará en la categoría de empleados permanentes.

El personal temporal o eventual, se regirá en cuanto a sus obligaciones y derechos, por las estipulaciones de los contratos respectivos y por las disposiciones legales aplicables.

Art. 4º.-Las instituciones y organizaciones seleccionarán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose a las prevenciones de este Reglamento y en lo no previsto, a las relativas de las leyes sobre la materia.

Art. 5º.-Todo empleado, para ser admitido al servicio de una institución u organización, deberá someterse al examen médico, que será hecho por el profesionalista que a costa de la misma, designe la institución u organización.

El empleado estará obligado a someterse a exámenes médicos posteriores, cuando así lo acuerde el gerente de la institución u organización.

Art. 6º.-Las instituciones y organizaciones deberán gestionar, dentro del plazo de un año, la organización de una bolsa de trabajo que se encargará de centralizar las vacantes y recomendar las colocaciones del personal bancario.

Art. 7º.-No quedan sujetos al presente reglamento, los servicios de los corresponsales y agentes de las instituciones de crédito, ni los que desempeñen funciones similares a éstos, en virtud de regirse esas actividades por las disposiciones de las leyes mercantiles.

C A P I T U L O I I

ESCALAFONES Y TABULADORES.

8º.-Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares deberán formar y hacer del conocimiento de su personal, los escalafones respectivos en que éste quede-

clasificado por actividades, categorías y antigüedad.

La Secretaría de Hacienda resolverá cualquier -
inconformidad relativa a estos escalafones, a través de
la Comisión Nacional Bancaria.

Art. 9º.-Los puestos que queden vacantes en las-
instituciones y organizaciones auxiliares, serán ocupa-
dos por el empleado de la categoría inmediata inferior,
siempre que reúna los requisitos necesarios para el de-
sempeño del puesto. Si hubiere varios, será designado -
el más antiguo y en igualdad de capacidades y antigüe-
dad, la designación se hará por sorteo.

10.-Los sueldos de los empleados se fijarán y re-
gularán por medio de tabuladores que serán formulados -
por las instituciones y organizaciones, de acuerdo con-
sus necesidades particulares. Dichos tabuladores serán-
sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda,
por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, la que -
tomará en cuenta al efecto: las condiciones generales -
de la localidad en que se preste el servicio; la catego-
ría, tanto de la institución u organización, como del -
empleado dentro de ella y los demás elementos que pue-
dan allegarse para que se fije a cada puesto el sueldo-
justo, de acuerdo con la cantidad, calidad y responsabi-
lidad del trabajo, procurando que a trabajo igual co-
rresponda salario igual, dentro de cada institución u -

organización.

C A P I T U L O I I I
SALARIO Y GRATIFICACIONES.

Art. 11.-El salario mínimo en las instituciones y organizaciones, será fijado de acuerdo con el que rija en la localidad, aumentado en un 50%.

Art. 12.-Anualmente percibirán los empleados, -- por concepto de participación de las utilidades, una -- gratificación que no podrá ser menor del importe de un mes de salario para los empleados que hayan trabajado -- el año completo, y en proporción para los que hayan tra-- bajado menos de un año. Este mes de sueldo como gratifi-- cación anual, lo percibirán igualmente los empleados -- de las instituciones de crédito y organizaciones auxi-- liares, que sean creadas por decreto del Gobierno Fede-- ral, para fines de servicio social, aun cuando, debido-- a la característica expresada, no obtengan utilidades.

Art. 13.-Las prestaciones y gratificaciones que por circunstancias extraordinarias acuerden las institu-- ciones u organizaciones, en favor de sus empleados, so-- bre las establecidas en el presente Reglamento, no sen-- tarán precedente al respecto.

C A P I T U L O I V

JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAS, VACACIONES, DES--
PIDO.

Art. 14.-Los empleados de las instituciones y orga--
nizaciones, estarán sujetos a trabajar 42 (cuarenta y dos)
horas a la semana, distribuyéndose éstas en la forma que
cada una fije, de acuerdo con sus necesidades, y con apra--
bación de la Comisión Nacional Bancaria.

Cuando las labores de la institución u organiza--
ción lo permitan, la Dirección podrá de manera temporal,
reducir el número de horas de trabajo obligatorias, pero
sin que estas reducciones sienten precedente de obliga--
ción para dicha institución u organización.

Art. 15.-No podrá obligarse a los empleados de --
las instituciones u organizaciones, a trabajar horas ex--
traordinarias, sin previo acuerdo del jefe de personal -
de las mismas y dentro de los límites que marquen las --
leyes.

Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará --
quincenalmente, con los aumentos que fijan las leyes re--
lativas, contra el recibo correspondiente firmado por el--
empleado.

Art. 16.-En los contratos de trabajo se especifica--
rá el lugar en que va a trabajar el empleado y de ese--

lugar no podrá ser removido sin su propio consentimiento, manifestado por escrito.

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

Art. 17.-Las instituciones y organizaciones podrán remover a su personal, de acuerdo con sus necesidades y grado de confianza que tengan en cada empleado, En todo caso, toda remoción debe hacerse a otro puesto en que se disfrute, cuando menos, de igual salario y categoría.

Art. 18.-Las instituciones y organizaciones deberán formar sus reglamentos interiores de trabajo, cumpliendo en ellos con las disposiciones relativas de la Ley, aplicables a la naturaleza especial del trabajo en esta clase de organismos.

Art. 19.-Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores, causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen.

Art. 20.-Después de cumplir un año de servicios, los empleados de las instituciones de crédito y organi-

zaciones auxiliares, tendrán derecho a disfrutar de los siguientes períodos anuales de vacaciones.

De uno a diez años de servicios: 20 días.

De diez a quince años de servicios: 25 días.

De quince años de servicios en adelante: 30 días.

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

Las instituciones de crédito y organizaciones -- auxiliares, pagarán el sueldo correspondiente a sus empleados, durante sus vacaciones, al iniciarse éstas, mas un 50% del mismo por dicho concepto, sin perjuicio de la gratificación a que se refiere el artículo 12 de este -- Reglamento.

Art. 21.-En caso de despido, las instituciones u organizaciones estarán obligadas a pagar al empleado separado, tres meses de sueldo y 20 (veinte) días por cada año de servicios.

Esta indemnización no será cubierta, cuando el -- despido obedezca a violación, por parte del empleado, de alguna ley penal, de las leyes sobre trabajo o a faltas graves evidentes. En caso de inconformidad por parte del interesado, recurrirá a la Comisión Nacional Bancaria --

para que, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo -- VIII de este Reglamento, determine si hubo tal violación o falta grave y la procedencia o improcedencia del despido.

C A P I T U L O V

PRESTACIONES DE CARACTER CULTURAL.

Art. 22.-Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, ayudarán a sus empleados a mejorar su preparación y eficiencia, para el desempeño de sus labores, mediante:

a).-El establecimiento en cada institución u organización de una biblioteca especializada, que estará al servicio de todos los empleados;

b).-La organización anual de cursos y conferencias para los empleados, sobre temas y materias que tengan conexión directa con sus actividades en la institución.

c).-Concesión de becas a los empleados permanentes, que lo soliciten, a razón de una beca por cada 100 empleados de la institución u organización o fracción mayor de 50, para cursos orales o por correspondencia, sobre materias netamente bancarias, en el concepto de que las instituciones u organizaciones con menos de 50 empleados, concederán como mínimo una de dichas becas.-

Estas becas comprenderán el pago de las colegiaturas y - facilidades, sin perjuicio de las labores, para asistir a los cursos, y se cancelarán si en cada ciclo de estudios, el beneficiario obtiene un promedio de calificación inferior a 8.

En caso de que una institución u organización esté obligada a conceder un mínimo de 10 becas, el 10% de las mismas serán otorgadas para atender cursos en el extranjero. Estas becas se darán por oposición y cubrirán pasaje, colegiatura y una suma mensual para alimentos, - igual a la que acostumbran conceder en estos casos las - instituciones científicas sin cubrirse el sueldo al empleado, durante el tiempo que disfrute la beca.

Los beneficiarios de estas becas, una vez terminados sus estudios, estarán obligados a prestar sus servicios a la institución u organización, por un período - - tres veces mayor al de duración de la beca.

Las becas se cancelarán sin responsabilidad para la institución u organización, si los beneficiarios hacen un uso indebido de ellas y no dedican su tiempo íntegramente al estudio.

La concesión de becas en exceso de las fijadas -- anteriormente, no sentará precedente de obligatoriedad, y d).-Facilitar para el desarrollo de su cultura física, - sin perjuicio de las horas de labor.

C A P I T U L O VI

Art. 23.-Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, cubrirán a los empleados de las mismas, los siguientes beneficios, que debería cubrir dicho Instituto, distribuidos y ampliados en la proporción siguiente:

a).-En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, las instituciones y organizaciones citadas les proporcionarán la asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalaria y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y si el accidente o la enfermedad los incapacita para trabajar, recibirán de las mismas, mientras dure la inhabilitación su sueldo íntegro, durante un plazo máximo de doce meses, y siempre que -- antes de expirar ese período, no se declare la incapacidad total o permanente del empleado o fallezca éste. -- Los empleados tendrán, ante el patrón, en sus casos respectivos, las mismas obligaciones que tendrían ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo con la ley de la materia;

b).-En los casos de accidente que no sea del trabajo o enfermedad no profesional, las instituciones y -- organizaciones mencionadas, les proporcionarán la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, --

así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de nueve meses para la misma enfermedad, y si ésta la incapacita para trabajar, las propias instituciones y organizaciones les pagarán, mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro durante los cuatro primeros meses y medio sueldo durante los cinco siguientes;

c).-Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, proporcionarán a sus empleadas que vayan a dar a luz, las siguientes prestaciones: cuarenta y cinco días de descanso, pagados con sueldo íntegro, antes y después del alumbramiento, siempre que la empleada no esté recibiendo otros subsidios por concepto de enfermedad y que no ejecute trabajo alguno, mediante retribución, durante esos dos períodos; la asistencia obstétrica necesaria; un mes de sueldo como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento; al nacer el niño, una canastilla cuyo costo no será inferior al que señalen las leyes en estos casos; y ayuda para la lactancia, proporcionada en especie o en dinero, hasta por seis meses, posteriores al parto y que se entregará a la madre, y a falta de ésta a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe no excederá del 20% del salario de la empleada;

d).-Las mismas instituciones y organizaciones, - proporcionarán la asistencia médico-quirúrgica, farma-- céutica y hospitalaria, que sea necesaria, desde el co-- mienzo de la enfermedad y durante un plazo máximo de -- nueve meses para la misma enfermedad, a las siguientes-- personas:

- 1.-A la esposa del empleado.
- 2.-A falta de la esposa, a la concubina. Si hu-- biere varias concubinas, ninguna tendrá dere-- cho a las prestaciones de que se trata.
- 3.-A los hijos del empleado, menores de edad, -- que no trabajen.
- 4.-A los empleados pensionados y a sus beneficia-- rios, en los términos del párrafo si guiente:

Las personas que se mencionan en este inciso, só-- lo tendrán derecho a los beneficios que el mismo esta-- blece, si reúnen los siguientes requisitos: que depen-- dan económicamente del empleado, y que éste tenga dere-- cho a las prestaciones a que se refiere el inciso b) de este artículo; que dichas personas no tengan, por sí -- mismas, derechos propios para recibir tales beneficios; y que reúnan los demás requisitos que para el caso esta-- blecen la Ley del Seguro Social y este Reglamento;

e).-La duración e intensidad de las enfermedades

de los empleados, serán calificadas por el dictamen del médico o de los médicos que designe la institución u organización, para tal efecto; y en caso de que el empleado no estuviese conforme con dicho dictamen, podrá pedir otro por su cuenta, al médico que desee, y si hubiere discrepancia entre estos dictámenes, los dos médicos que disientan, designarán de común acuerdo a un tercer médico cuyo dictamen será considerado por ambas partes como definitivo. El dictamen del tercer médico será pagado por la parte que no haya tenido razón, conforme a dicho dictamen;

f).-Para los efectos de este Reglamento, no se considerarán accidentes de trabajo o enfermedad profesional, los que ocurran encontrándose el empleado en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, o cuando el empleado se ocasione deliberadamente una incapacidad por sí solo o por medio de otra persona, o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuere responsable el empleado, de intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte; y en caso de accidente que no sea del trabajo o de enfermedad no profesional, el empleado no tendrá derecho a los beneficios en dinero que le otorga este Reglamento, cuando intencionalmente se los haya provocado o cuando hayan sido ocasionados por alguno de los moti-

vos a que se refieren las fracciones I, II y IV del artículo 316 de la Ley Federal del Trabajo; y

g).-Los empleados a prueba y los temporales o eventuales solamente tendrán derecho a asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de accidente de trabajo, de acuerdo con la ley de la materia.

Art. 24.-Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares pagarán por su cuenta al Instituto Mexicano del Seguro Social las cuotas que fija la ley relativa, con excepción de las que son a cargo del Gobierno Federal, que cubrirá éste; pero para los efectos de lo establecido en el artículo anterior, retendrán una cantidad igual a la que de acuerdo con los cálculos actuariales que se formulen, correspondería al Instituto Mexicano del Seguro Social si éste tomara a su cargo los riesgos y prestaciones mencionadas en el mismo precepto, dentro de los límites que establece su ley.

Para los efectos del pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, y de la pensión de vejez a cargo directamente de las instituciones u organizaciones, sólo se considerará el salario fijo diario que perciban los empleados y un mes de gratificación anual que, como mínimo, señala el artículo 12 de este Reglamento.

Las instituciones y organizaciones llevarán ar--

chivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorguen en los términos del -- artículo anterior, y trimestralmente proporcionarán al Instituto Mexicano del Seguro Social los datos necesarios para tales fines.

Art. 25.-Los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, o sus familiares a que se refiere la Ley del Seguro Social, en su caso, gozarán en los términos de dicha ley, de los beneficios correspondientes a los seguros de invalidez, cesantía, en edad avanzada y muerte (incluyendo el relativo a la dote matrimonial, a que se contráe el artículo 50 de la misma), así como de los correspondientes al seguro de accidente del trabajo y enfermedades profesionales, que no cubran directamente las propias instituciones y organizaciones, en los términos del artículo 23, los cuales les serán otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además, en los casos de incapacidad por enfermedad profesional o accidente del trabajo e invalidez (si el riesgo se realiza estando el empleado al servicio de la institución u organización respectiva), gozarán de un 20% mas de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social, en las condiciones y términos --

fijados por ésta.

Art. 26.-En adición a las prestaciones anteriores todo empleado en servicio, al llegar a los cincuenta y cinco años de edad, teniendo treinta y cinco años de servicios o sesenta años de edad, cualquiera que sea su antigüedad, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro.

El monto de esta pensión anual se determinará considerando un 2% por cada año de servicio que el empleado haya prestado a la institución, aplicando el porcentaje así obtenido sobre el promedio del último quinquenio de sueldos percibidos por el empleado de la institución u organización.

Las instituciones y organizaciones constituirán cada año las reservas matemáticas correspondientes a los beneficios de la pensión a que se refiere el presente artículo.

Art. 27.-En ningún caso la suma de las pensiones anuales a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social y de las instituciones y organizaciones, excederán del sueldo fijo diario percibido por el empleado durante el último año. Si excediere, se reducirá en la cantidad necesaria, la que es a cargo directamente de la institución u organización respectiva.

Art. 28.-En caso de fallecimiento de un empleado-

en servicio, la persona o personas que haya designado - entre sus parientes que dependan económicamente de él, - tendrán derecho, además a las siguientes prestaciones, - que cubrirá la institución de crédito u organización - - auxiliar respectiva:

a).-A recibir 6 (seis) meses de sueldo que disfrutaba el empleado al ocurrir el fallecimiento, por -- concepto de pago de defunción; y

b).-A recibir durante el año siguiente a la de-- función del empleado la mitad del sueldo que éste disfrutaba al morir, pagadero por mensualidades vencidas.

Estos beneficios sumados no excederán en ningún caso de \$20,000.00.

Art. 29.-Los beneficios mencionados en los artículos anteriores no se considerarán como derechos hereditarios y en consecuencia, para su percepción, no será necesario tramitar juicio sucesorio ni pagar impuesto - alguno.

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

Art. 30.-Para cubrir las prestaciones en exceso -

de las establece la Ley del Seguro Social, las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares podrán -- constituir las reservas correspondientes o contratar -- los seguros necesarios con la empresa aseguradora que -- convenga a sus intereses o con el Instituto Mexicano del Seguro Social, y gozarán en todo caso, de los mismos -- derechos que al propio Instituto concede la ley sobre -- la materia, en relación con las prestaciones que quedan o cargo de dichas instituciones u organizaciones.

C A P I T U L O VII

PRESTACIONES DE CARACTER ECONOMICO.

Art. 31.-Los empleados de las instituciones de -- crédito y organizaciones auxiliares, que tengan más de -- un año de servicios, tendrán derecho a obtener en caso -- de necesidad extraordinaria y grave, a juicio de las mismas instituciones y organizaciones, préstamos a corto -- plazo, ya sea directamente o a través de organismos destinados a este fin, de acuerdo con las siguientes bases:

a).-No podrán ser superiores al importe de tres -- meses de sueldo del empleado;

b).-El plazo para el pago deberá fijarse dentro -- de los doce meses siguientes a la fecha en que se otorguen;

c).-No causarán intereses cuando se concedan directamente, ni la tasa podrá ser superior al 6%, en los de--

más casos; y

d).-No se concederá nuevo préstamo mientras permanezca insoluto el anterior.

Art. 32.-Los empleados de las propias instituciones y organizaciones que tengan mas de cinco años de servicios, tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria en primer lugar sobre fincas urbanas, bien sea directamente o a través de organismos destinados a ese fin, conforme a las siguientes bases:

a).-El préstamo deberá destinarse a la adquisición o construcción de su casa habitación;

b).-El importe del préstamo no excederá de \$30,000.00.

c).-El plazo máximo será de diez años.

d).-Causarán un interés no mayor del 8% anual, calculado sobre saldos insolutos, mientras el empleado preste sus servicios en la institución u organización respectiva;

e).-Las amortizaciones de capital y el pago de intereses serán mensuales, y no serán mayores del 30% del excedente del sueldo del empleado sobre el salario mínimo que rija en la localidad, para los trabajadores en general;

f).-El préstamo no será superior al 75% del valor comercial de la finca, y

g).-El empleado deberá obtener un seguro de vida igual, por lo menos, al importe del saldo insoluto, y nombrará beneficiario al acreedor, a fin de que, en caso de muerte, aplique el importe del seguro al pago del saldo insoluto, hasta donde alcance y entregue el remanente, en su caso, al beneficiario que designe en segundo lugar, o, a falta de éste, a los herederos del mismo asegurado.

Art. 33.-Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, celebrarán los arreglos necesarios para que sus empleados puedan adquirir, con descuento no menor del 10% sobre los precios al menudeo o, en la plaza respectiva, los siguientes artículos de primera necesidad.

Azúcar, arroz, café, aceite, frijol, manteca, harina, maiz, pastas alimenticias, sal, galletas, jabón, avena, chocolate, chícharos, garbanza, leche condensada, lentejas, papa, salmón, sardinas.

Cada empleado sólo tendrá derecho a adquirir los artículos indicados en los términos a que se hace referencia, en la medida proporcional a las necesidades de su cónyuge e hijos menores que no trabajen, medida que se determinará dentro de los límites de consumo que se fijen por especialistas designados por la Asociación Nacional de Banqueros de México.

Las mismas instituciones u organizaciones darán facilidades de crédito a sus empleados para adquirir -- los artículos mencionados hasta por una cantidad no mayor del 50% de su sueldo quincenal, y les descontará el importe de los saldos a su cargo al pagarles el sueldo inmediato siguiente.

Cada institución u organización establecerá el sistema que considere más adecuado para cumplir con este precepto.

Art. 34.-Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares dará facilidad a sus empleados para adquirir créditos, con el descuento que se logre obtener de las casas comerciales, artículos de vestir y calzado. Estas adquisiciones se limitarán a la capacidad económica del empleado, y en ningún caso el saldo a su cargo -- excederá del quince por ciento de su sueldo durante un semestre, ni los descuentos que del mismo sueldo haga el banco para cubrirlo, de igual porcentaje.

Art. 35.-Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares cubrirán un subsidio mensual, por concepto de renta para su habitación familiar, a sus empleados que sean jefes de familia. Este subsidio se fijará a razón del 20% sobre la cantidad que por este concepto pague el empleado, pero no excederá del 20% sobre la -- cuarta parte del sueldo mensual que perciba, que es la --

que se considera destinada para el pago de la habitación.

No tendrán derecho a este beneficio los empleados - cuyo sueldo sea superior a \$1,000.00 mensuales, ni aquellos a quienes la institución u organización haya otorgado facilidades para la construcción o adquisición de su casa habitación.

Art. 36.-Los preceptos de este reglamento señalan el mínimo de privilegios que puedan disfrutar las personas que a él estén sujetas; y las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de que dependen, procurarán mejorar en todo lo posible esas condiciones, bien sea en forma individual o colectiva.

C A P I T U L O VIII

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONCILIACION.

Art. 37.-Cualquier problema que surja entre una - institución y algunos de los miembros de su personal, por cualquier motivo que se relacione con el trabajo, será - resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria. Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obligados a proporcionar a dicha Comisión los informes relativos.

Art. 38.-La Comisión Nacional Bancaria tendrá en todo tiempo las facultades necesarias para investigar --

las condiciones en que se encuentren prestando sus servicios los empleados de las instituciones y organizaciones auxiliares; para vigilar la debida aplicación de la Ley Federal del Trabajo y del presente Reglamento; y -- para tomar administrativamente todas las medidas necesarias, a fin de corregir las violaciones que en su caso se cometan o se hayan cometido a dichos cuerpos legales.

Art. 39.-Para los efectos del artículo anterior, en los informes de las visitas realizadas por la Comisión Nacional Bancaria a las instituciones y organizaciones auxiliares, habrá indefectiblemente un capítulo especial dedicado a la supervisión de las condiciones de trabajo que prevén en dichas empresas.

Art. 40.-La Comisión Nacional Bancaria, en nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con las peticiones e informaciones que aporten las partes interesadas y la investigación que por su parte realice, -- substanciará los casos controvertidos dictando al efecto un laudo que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación.

Art. 41.-En caso de inconformidad de las partes con el laudo dictado, quedan a salvo sus derechos para llevar la cuestión ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilará en forma ordinaria y mediante el procedimiento relativo, en el que deberáirse a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que -

sostenga sus puntos de vista.

Art. 42.-Sin perjuicio de lo que establecen los artículos anteriores, la Secretaría de Hacienda, a propuesta de la Comisión Nacional Bancaria, podrá sancionar económicamente las infracciones a la Ley Federal del Trabajo o al presente Reglamento, con una multa hasta del 1% (uno por ciento) del importe del capital pagado de la institución u organización auxiliar infractora.

3.-INCONSTITUCIONALIDAD DE ALGUNOS PRECEPTOS DEL REGLAMENTO.

Independientemente de que, en cuato a su expedición por el Jefe del Poder Ejecutivo Federal, el reglamento que ha quedado transcrito adolece de inconstitucionalidad, en virtud de que la facultad para legislar en materia de trabajo le corresponde exclusivamente al Congreso de la Unión, en cumplimiento a lo que prescriben los artículos 73 fracción I y 123 de la Constitución General de la República, en la parte final de este trabajo se señalarán los preceptos que van en contra del texto del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 1º dice que los empleados bancarios quedan sujetos al reglamento, en contravención a lo dispuesto en el preámbulo del citado artículo 123, en cuanto a que las leyes del trabajo expedidas por el Congreso de la Unión regirán "todo contrato de trabajo".

El artículo 2º tácitamente prohíbe a los empleados bancarios prestar sus servicios en virtud de un contrato colectivo de trabajo y consecuentemente a formar sindicatos, que son sujetos de esta clase de contratos, en contra de lo que previene la fracción XVI del artículo 123 de la Carta Magna.

El artículo 4º hace hincapie en que para que una persona se considere trabajadora de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares deberá celebrar precisamente contrato individual con ellas, atribuyéndole al reglamento preeminencia sobre la legislación de la materia respecto a la aplicación de las disposiciones para la celebración del contrato individual.

El artículo 12 se refiere a una gratificación -- a favor de los empleados bancarios por concepto de participación de utilidades, siendo que gratificación y -- participación de utilidades son diferentes, no tan solo en cuanto a su significado gramatical sino sobre todo -- porque la ley se refiere a esas prestaciones distinguiéndolas perfectamente.

El artículo 18 faculta a las Instituciones de -- Crédito y Organizaciones Auxiliares para formar sus --- reglamentos interiores de trabajo, sin concederle intervención a los trabajadores como lo dispone el artículo 101 de la Ley, por lo que de acuerdo con este precepto las reglas que formulen las Instituciones mencionadas -- no podrán ser reglamentos interiores de trabajo.

El contenido del primer párrafo del artículo 21 -- está en franca oposición con el texto de la fracción --

XXII del artículo 123 constitucional, que deja a la - -
elección del trabajador la reinstalación o el pago de -
la indemnización en caso de despido sin causa justifica
da, pretendiéndose anular la estabilidad de los emplea
dos bancarios, quienes no se encuentran en los casos --
de excepción que señala el artículo 124 de la Ley, inde
bidamente, tal como lo considera el maestro Trueba Urb
na⁷ al comentar el artículo 86 de la Ley diciendo que: -
"La reforma constitucional de la fracción XXII, aparta
do A), del artículo 123, modifica el carácter absoluto
de la estabilidad obrera del texto primitivo estableci
do en la Constitución de 1917, por un sistema relativo,
ya que faculta al legislador ordinario para eximir al -
patrono de la obligación de cumplir el contrato de tra
bajo, mediante el pago de indemnización, en los casos -
de despido injustificado; de modo que resultan inobjeta
bles los casos de excepción que establece el precepto -
que se comenta, porque constitucionalmente fue autoriz
do para ello el legislador ordinario".

En el último párrafo del precepto se incurre - -
igualmente en otra violación, en este caso en contra --
del artículo 21 Constitucional que estatuye que la per
secusión de los delitos le corresponde al Ministerio --

(7) Op. cit. p. 96.

Público y a la Policía Judicial y la imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial, - por lo que se le atribuyen a la Comisión Nacional Bancaria funciones que no le corresponden, ya que cuando se comete un delito por el que presta el servicio, el patrón puede rescindir el contrato de trabajo (Art. 122 - fracción XIV) cuando se dicte sentencia ejecutoria que imponga al trabajador pena de prisión que le impida el cumplimiento del contrato.

Con el llamado "procedimiento administrativo de conciliación" del que se ocupa el capítulo VIII del reglamento tantas veces citado, se pretende resolver los conflictos que surgen entre los empleados bancarios y - las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, dándole a la Comisión Nacional Bancaria el carácter de autoridad del trabajo con competencia para poner fin al procedimiento administrativo con un laudo que -- dicte, con flagrante violación a la fracción XX del artículo 123 que literalmente establece: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".

El artículo 41 establece que en caso de inconfor-

midad de las partes con el laudo, pueden ocurrir a la --
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, "donde se ven-
tilará en forma ordinaria y mediante el procedimiento re-
lativo, en el que deberá oírse a la Comisión Nacional --
Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista".

Como se ve, este precepto considera a la Junta Fe-
deral de Conciliación y Arbitraje como tribunal de segun-
da instancia; pero por otra parte dice que la cuestión -
se ventilará en forma ordinaria, lo que resulta contra--
dictorio porque la forma ordinaria consiste en que las -
partes contratantes sean oídas por la Junta respectiva y
la Comisión Nacional Bancaria no puede ser considerada -
como parte en el contrato de trabajo de que se trata.

Por lo que respecta al artículo 42, si el mismo -
se hubiera aplicado alguna vez ya no existiría el regla-
mento en estudio, porque como ha quedado indicado, va---
rios de sus preceptos violan la Ley Federal del Trabajo.

4.- LOS EMPLEADOS BANCARIOS Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Los temas que se han tratado en este modesto trabajo se complementan con la cita de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente, la que no contiene, salvo el artículo 237, que como se dijo carece de -- fundamento, ninguna disposición que expresa o tácitamente excluya a los empleados bancarios de su aplicación.

En la nueva Ley que pronto estará en vigor, además de algunas modificaciones terminológicas, se encuentran algunas novedades que no cambian sustancialmente el contenido de la vigente.

Al definirse al trabajador en el artículo 8º se describe como tal a la persona física que presta un trabajo personal subordinado, habiendo el legislador adoptado el criterio doctrinal y de la jurisprudencia del máximo Tribunal de la República, que interpretan los términos "dirección y dependencia" de la definición de la Ley vigente, como "subordinación".

La introducción de la teoría de la relación en la nueva Ley sin eliminar la teoría contractualista, ya que se refiere a la relación y contrato de trabajo, teorías que ya quedaron comentadas, está de acuerdo con lo que -

sostiene el maestro Alberto Trueba Urbina en el sentido de que estas teorías, lejos de excluirse se complementan.

El establecimiento del derecho de un aguinaldo anual, de por lo menos quince días de salario; la explicación de qué debe entenderse por huelga existente, ilícita y justificada; la no disolución de los sindicatos por la vía administrativa, son otras novedades de la nueva Ley.

Pero a lo que más se le ha dado importancia es a la reglamentación, en el capítulo de "Trabajos Especiales", del trabajo de los deportistas profesionales y de los actores, motivo por el que se dice que ya son trabajadores, siendo que siempre han pertenecido a la clase trabajadora, como acertadamente lo considera el maestro Trueba Urbina al comentar la definición legal de trabajador de la Ley vigente, y el maestro Alfredo Sánchez Alvarado en su definición de trabajador, ya que lo único que faltaba era la reglamentación de las actividades de esos trabajadores.

Indiscutiblemente que es plausible que el legislador empiece a tomar en cuenta a los trabajadores como los boxeadores, futbolistas, artistas, etc., pero es inexplicable que la nueva Ley no se ocupe de los tra-

bajadores bancarios que no pueden estar al margen de -- nuestro Derecho del Trabajo que para orgullo de nuestro país se gestó en el seno del Congreso Constituyente de Querétaro y nació al promulgarse la Constitución de -- 1917, con características muy propias, producto de prolongadas y apasionadas discusiones entre los que integraron dicho congreso, en el que para bien de la clase económicamente débil fueron aceptadas las proposiciones de los diputados de extracción obrera, quienes mas que nadie sentían la necesidad de proteger al trabajador, -- aunque para ello no se siguiera el formato clásico de -- las constituciones, ya que nuestro Derecho Laboral es -- protector, como muy claramente se establece en el artículo 123, de "todo contrato de trabajo", expresión que hubiera sido suficiente porque con ella se entiende que los beneficiarios son todos los que prestan un servicio a otro.

Es inconcebible que teniendo mas de cincuenta -- años de vigencia nuestra Constitución, que ha sido calificada como una de las mas adelantadas del mundo por la inclusión, en su texto, de las garantías sociales mínimas proteccionistas y reivindicadoras a favor de los -- trabajadores y que además ha servido de modelo a otros países, se tengan que lamentar omisiones como la referida y se siga aplicando un reglamento que es inconstitucional.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-Los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, tal como quedó asentado en el capítulo primero, con base en el artículo 123 constitucional y los criterios de algunos autores, son sujetos del Derecho del Trabajo, o sea que son trabajadores y en consecuencia son beneficiarios de las garantías sociales mínimas del artículo citado.

SEGUNDA.-También los trabajadores bancarios tienen derecho a coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales, derecho que para todo trabajador se encuentra consagrado en la fracción XVI del artículo 123.

TERCERA.-Por ser trabajadores, los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares además de ser sujetos del contrato individual de trabajo, que es el único que pueden celebrar por disposición expresa del reglamento que los rige, también lo son del contrato colectivo.

CUARTA.-Aunque el reglamento en sus artículos 2º y 4º en forma tácita prohíbe el derecho de asociación profesional, por ser ésta una de las partes del contrato colectivo de trabajo, los empleados bancarios haciendo uso del derecho de huelga, que también se les niega, podrían obtener la celebración de dicho contrato, como-

lo previene la fracción II del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

QUINTA.-Así como se les considera sujetos del Derecho del Trabajo, también dichos trabajadores tienen -- derecho de someter sus diferencias al conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin que previamente se siga el procedimiento administrativo de conciliación, con el que se retarda la solución de los conflictos laborales por parte de la autoridad competente.

SEXTA.-Por lo que se refiere a la inconstitucionalidad del reglamento, cabe hacer notar que además de que el Jefe del Poder Ejecutivo Federal no puede legalmente legislar en materia de trabajo, su facultad para expedir reglamentos se debe ajustar a lo dispuesto por la fracción I del artículo 89, o sea que los reglamentos por él expedidos deben tener por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes que expida el Poder Legislativo, como lo sostiene el Dr. Gabino Fraga, sin contrariarlas.

SEPTIMA.-Por la consideración anterior y porque no existe ningún fundamento legal que justifique la existencia del reglamento en cuestión, éste se debe derogar, ya que ni siquiera adquiere la calidad de los llamados reglamentos autónomos, que son expedidos en acatamiento a

determinados preceptos constitucionales, como el 21 que se refiere a los reglamentos gubernativos y de policía y el 27 parte final del párrafo quinto.

OCTAVA.-Igualmente es inconstitucional el artículo 237 de la vigente Ley Federal del Trabajo que estatuye que no pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse o sujete a reglamentos especiales, porque trata de negar el derecho de asociación profesional.

NOVENA.-La no inclusión de la reglamentación del trabajo de los empleados bancarios en la Ley que próximamente estará en vigor, así como su silencio respecto al reglamento que se les aplica, que contiene preceptos contrarios a la Constitución, sólo es explicable por la influencia que pudieron ejercer los representantes del capitalismo y de los banqueros sobre los legisladores.

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

BARASI, LUDOVICO, Tratado de Derecho del Trabajo, -
versión castellana del Dr. Miguel Sussini, t. I, --
Buenos Aires, 1953.

BURGOA, IGNACIO, El Juicio de Amparo, México, 1968.
Editorial Porrúa.

CASTORENA, J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, 1932.

DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, -
Editorial Porrúa, t. I y II.

FRAGA, GABINO, Derecho Administrativo, Editorial --
Porrúa.

SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO, Instituciones de Derecho
Mexicano del Trabajo, 1a. Edición, 1967.

SERRA ROJAS, ANDRES, Derecho Administrativo, Edito--
rial Porrúa.

TENA RAMIREZ, FELIPE, Derecho Constitucional Mexi-
cano, Editorial Porrúa.

TRUEBA BARRERA, JORGE, El Juicio de Amparo en Ma-
teria de Trabajo, Editorial Porrúa, 1963.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, Ley Federal del Trabajo, -
Reformada y Adicionada, Editorial Porrúa, 1966.

_____ Tratado Teórico Práctico de Derecho-
Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa.

_____ El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexi-
canos.

Código Civil para el Distrito y Territorios Federa-
les.

Ley de Amparo.

Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones --
Auxiliares.

I N D I C E.

C A P I T U L O I

LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.-EL TRABAJADOR.

- a).-Obreros.
- b).-Jornaleros.
- c).-Empleados.
- d).-Empleados de confianza.
- e).-Empleados al Servicio del Estado: de base y de confianza.
- f).-Domésticos.
- g).-Artesanos.

2.-LOS REPRESENTANTES DE LOS SINDICATOS OBREROS.....Pág.3

C A P I T U L O II

E L C O N T R A T O D E T R A B A J O.

1.-CONTRATO INDIVIDUAL.

- a).-Derecho Individual y Colectivo de Trabajo.
- b).-Naturaleza del contrato de trabajo.
- c).-Teorías contractualista y de la relación.
- d).-Definición del contrato individual de trabajo.
- e).-Sus elementos.
- f).-Contenido.
- g).-Contrato para prestar servicios fuera del país.
- h).-Substitución de patrón.
- i).-Duración del contrato.
- j).-Suspensión, rescisión y terminación del contrato.

2.-SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

- a).-El trabajador, el patrón y los representantes.

3.-CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a).-Derecho Colectivo de Trabajo.
- b).-Concepto de contrato colectivo.
- c).-Celebración del contrato.
- d).-Contenido.
- e).-Terminación.

- 4.-SUJETOS DEL CONTRATO COLECTIVO.
- a).-Coalición, asociación profesional y sindicato.
 - b).-Derecho para formar sindicatos.
 - c).-Capacidad.
 - d).-Registro.
 - e).-Obligaciones de los sindicatos.
 - f).-Disolución.
 - g).-Sindicatos burocráticos.
 - h).-Relaciones entre el Estado y sus servidores....Pág.23

C A P I T U L O I I I

LOS TRABAJADORES BANCARIOS.

- a).-Concepto de reglamento.
- b).-Facultad reglamentaria.
- c).-Concepto de reglamento autónomo.

- 1.-DIVERSOS ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS.
- 2.-EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.
- 3.-INCONSTITUCIONALIDAD DE ALGUNOS PRECEPTOS DEL REGLAMENTO.
- 4.-LOS EMPLEADOS BANCARIOS Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,.....Pág.66

C O N C L U S I O N E S,..... "105.

B I B L I O G R A F I A,..... "109.