



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

ANÁLISIS Y FUNDAMENTO DE LOS NUEVOS ESTATUTOS
DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS
INSTITUCIONES FINANCIERAS Y
ORGANIZACIONES AUXILIARES

TESIS PROFESIONAL

SALVADOR CAMIRO CURIEL

México, D. F.

1973



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.

*La realización de la Presente Tesis-
estuvo bajo la dirección técnica del
Señor Doctor en Derecho Don*

Juan Estrella Campos

*Profesor titular de la Facultad de-
Derecho de la Universidad Nacional -
Autónoma de México.*

A mis padres:

Sr. Mario L. Camiro Uruñuela
y Sra. Dolores Curiel de Ca-
miro, con todo respeto, como
una muestra de cariño y agra-
decimiento por todo lo que
por mí han hecho.

A tí Sylvia con todo mi cariño
como un Testimonio del profundo
amor que te tengo y en agradeci-
miento al apoyo y ayuda que me
brindaste para poder llegar a
este momento.

A mi hermano:

Sr. Ricardo Camiro Curiel
y su familia, con la espe-
ranza de que algún día -
mis sobrinos puedan lle-
gar a este momento.

A todo el Personal del Bufete
Espinosa Barrios y en especial
Al Sr. Licenciado Don Alvaro -
Espinosa Barrios, como una --
muestra de agradecimiento por
haberme permitido y ayudado en
la iniciación de mi vida prác-
tica Profesional.

ANALISIS Y FUNDAMENTO DE LOS NUEVOS ESTATUTOS DE
TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES
DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

P R I M E R A P A R T E

CAPITULO I. Antecedentes:

1. Antecedentes Históricos Sobre las Instituciones Bancarias y de Crédito.
2. Evolución Histórica de la Banca e Instituciones de Crédito en México.
 - a) Epoca Colonia.
 - b) México Independiente, durante el Imperio y la Reforma.
 - c) Epoca Porfirista.
 - d) Epoca Revolucionaria.
 - e) Epoca Actual.
3. Análisis Comparativo de la Evolución y Crecimiento de las Instituciones de Crédito en el País, en los Últimos Años.
4. Razones por las cuales se creó el Primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito.

CAPITULO II. Fundamentación Jurídica del
Reglamento de Trabajo de las
Instituciones de Crédito.

1. Fundamentación Constitucional y Antecedentes Históricos de los Artículos Constitucionales Aplicables al Reglamento de Trabajo.
 - a) Garantías Otorgadas por los Artículos Cuarto y Quinto Constitucionales.

- b) Facultad del Congreso para Legislar en la Materia (Artículo 73 Constitucional).
 - c) Fundamentación de las Relaciones Obrero Patronales Apegadas a lo Dispuesto por el Artículo 123 Apartado "A" de Nuestra Constitución.
2. Fundamentación Jurídica en la Nueva Ley Federal del Trabajo en lo Referente a:
- a) Contratos Individuales de Trabajo.
 - b) Salarios
 - c) Gratificaciones
 - d) Reparto de Utilidades
 - e) Jornada de Trabajo
 - f) Horas Extras
 - g) Vacaciones y Días de Descanso
 - h) Despido.

S E G U N D A P A R T E

CAPITULO III. Análisis del Actual Reglamento de Trabajo.

1. Del Personal de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares:
- a) Escalafones.
 - b) Tabuladores.
 - c) Salarios y Gratificaciones.
 - d) Jornada de Trabajo y Horas Extras.
 - e) Vacaciones y Días de Descanso.
 - f) Despido.
2. Prestaciones Otorgadas por las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.
- a) Prestaciones de Carácter Cultural.
 - b) Prestaciones de Carácter Social.
 - c) Prestaciones de Carácter Económico.
 - d) Análisis Comparativo de las Prestaciones que reciben los Empleados del Banco de México en Relación con los Empleados de las demás Instituciones de Crédito.

CAPITULO IV. Procedimiento Administrativo de Conciliación

1. Intervención de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.
 - a) Función de los Inspectores de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.
 - b) Funciones de las Oficinas Regionales de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.
 - c) Departamento de Quejas en las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares.
 - d) Reglamento Interior de Trabajo de Cada Institución de Crédito.
2. Intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la Resolución de Controversias surgidas entre las Instituciones de Crédito y sus empleados o Trabajadores:
 - a) Procedimiento Laboral con intervención de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros

CAPITULO V. Análisis de los Beneficios obtenidos por las Reformas y Adiciones que se hicieron al Reglamento del 30 de Diciembre de 1953, por el Actual Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos de fecha de 14 de Julio de 1972.

CAPITULO VI. Conclusiones.

P R E F A C I O

Honorable Jurado:

Con el objeto de complementar las disposiciones que rigen la vida interna de nuestra máxima casa de estudios, me es grato presentar ante vuestra valiosa consideración, este modesto trabajo en el que unicamente encontrareis el fruto de vuestras propias enseñanzas. Advirtiéndome, desde luego, que dada la aparente novedad que presenta el tema que trato no -- fue cosa fácil para mí abordarlo, ya que durante su desarrollo precisé vencer una serie de dificultades que poco a poco surgían, razón por la cual considero factible que el presente trabajo adolezca de innumerables defectos en su elaboración, producto de mi inexperiencia, los que vuestra autorizada crítica sabrán disculpar, permitiéndome de antemano acogerme a vuestra benevolencia.

Ahora bien, también considero prudente manifestar -- que más que un trabajo de mera investigación este modesto estudio, con todos sus defectos, viene a constituir para mí una satisfacción, una meta y un resultado surgido como consecuencia de esfuerzos personales, que aunados a la colaboración -- tanto de mis maestros, que de una manera desinteresada han -- procurado transmitirme sus conocimientos, como de mis padres -- que gracias a ellos he podido realizar estos estudios, viene a presentar la máxima aspiración deseada por todos aquellos -- que tenemos la dicha de poder ingresar a nuestra querida universidad con el fin de prepararnos intelectualmente para poder servir cada día mejor a nuestros semejantes.

Sin embargo, al señalar que este trabajo representa la máxima aspiración de quienes estudiamos una carrera profesional, no pretendo con ello indicar que con esto concluyen -- las aspiraciones humanas, puesto que pienso al igual que to--

dos aquellos que, ya han vivido este momento, que el hecho de haber concluido estudios profesionales en una universidad, no significa que el hombre haya puesto punto final a su preparación, sino que por el contrario es a partir de este momento - cuando debe procurar, tanto con los conocimientos obtenidos, - como con los que en el transcurso de su vida adquiriera, ayudar en una forma general a sus semejantes pero en especial a todos aquellos que no han tenido el honor de prepararse como nosotros; ya que todas estas gentes de una o de otra forma han puesto algo de lo suyo para que todos los que están o ya hemos pasado por las aulas universitarias, nos preparemos debidamente para el beneficio general de nuestra patria.

Salvador Camiro C.

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

Vengo en este pequeño estudio a tratar un tema que, a mi manera de ver, ha influido notablemente en la vida económica actual de nuestro país; ya que como en la mayoría de su contenido afirmo la actividad bancaria es de suma importancia para el desarrollo de cualquier grupo humano.

Ahora bien, me he permitido afirmar que esta actividad ha influido en forma considerable en la vida actual de -- nuestro país, en virtud de ser las Instituciones Financieras y sus Organizaciones Auxiliares, empresas que regulan en forma indirecta toda la actividad laboral de cualquier estado capitalista.

Y así podemos citar como ejemplo la implantación en -- nuestro país dentro de estas empresas, de la semana laborable de cuarenta horas, que la mayoría de las instituciones, industrias o empresas que constituyen fuentes de trabajo en nuestro país e incluso el sistema gubernativo con su burocracia, -- han procurado imitar este sistema de trabajo para sus empleados; por lo tanto, siendo este hecho, entre otros muchos, la razón por la cual considero de suma importancia para el desarrollo económico del país las reformas y adiciones que se hicieron al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones Financieras y Organizaciones Auxiliares.

Salvador Camiro C.

P R I M E R A

P A R T E

C A P I T U L O I

A N T E C E D E N T E S

1. Antecedentes Históricos sobre las Instituciones Bancarias y de Crédito.

Dado que la Actividad bancaria llega hasta los últimos rincones de la vida social, comprendiendo desde la economía doméstica, hasta la economía del Estado, y desde el ahorro familiar, hasta el financiamiento de las grandes empresas. Es conveniente en principio, hablar sobre los temas históricos que dieron origen al nacimiento del Sistema Bancario que en la actualidad conocemos. Ya que a través del sistema Bancario y de crédito, tenemos conocimiento de los problemas monetarios así como el curso de los cambios, la ejecución de los pagos y las demás operaciones de crédito; es por esto que analizaremos la función histórica de las instituciones bancarias y de crédito, empezando primordialmente por hacer el análisis evolutivo de la moneda como elemento generador del sistema bancario.

En la época prehistórica, cuando los miembros de las primitivas tribus deseaban obtener algún artículo indispensable para ellos, y no empleaban la fuerza, utilizaban el trueque. Sin embargo, este sistema de intercambio de mercancías realizado por los primeros pobladores de la tierra, no reunía ni los mínimos formalismos de la permuta actual, puesto que se efectuaba a través del depósito de mercancías (pieles, frutos, animales o semillas) que los miembros de una tribu hacían en un paraje solitario, para que a su vez los integrantes de otra tribu vecina depositaran a cambio sus mercancías. Posteriormente este sistema de cambio tan rudimentario fue evolucionando para dar origen al mercado; ya que llegó el momento en que las tribus escogieron un lugar determinado pa-

ra realizar las operaciones de trueque, surgiendo por lo tanto a partir de entonces los comerciantes y con ellos el mercado.

Sin embargo el trueque de buena fe y en forma tan pacífica practicado por la mayoría de las tribus primitivas, fue en ciertas ocasiones sustituido por la violencia y el hurto, pues con el nacimiento del mercado algunas tribus se enriquecieron de ciertas mercancías, trayendo dicha riqueza como consecuencia la envidia de tribus vecinas que carecían de lo más indispensable para poder vivir, las cuales al no tener nada que ofrecer a cambio, se veían en la necesidad de emplear el hurto y la violencia para obtener la mercancía deseada.

Pero a pesar de los momentos en que el trueque fue substituido por la violencia y el hurto, estos no fueron obstáculo para que el cambio siguiera persistiendo en la mayoría de los pueblos; ya que a pesar de los inconvenientes que el cambio en ciertos momentos tuvo, éste floreció e incluso dió origen al surgimiento de la Industria, pues ciertas civilizaciones se dedicaron a construir objetos de muy variados materiales para posteriormente trocarlos por artículos que necesitaban y no podían obtener sino mediante el cambio, pudiéndose señalar como ejemplo en este caso, a la civilización de - - - ERTBOL en Dinamarca que registra la historia 4,000 años antes de Cristo, dicha civilización se dedicó a fabricar objetos de pedernal para posteriormente trocarlos por artículos de consumo que necesitaban y que no podían obtener de una manera directa; teniendo los integrantes de esta civilización, ciertas ocasiones, que recorrer casi toda la región del Báltico para poder cambiar los artículos que fabricaban; debiendo realizar esas jornadas, en períodos de tiempo que con frecuencia eran muy largos, y obteniendo, generalmente por sus productos elaborados, alimentos u otros tipos de materiales con los cuales elaborarían nuevos objetos.

Sin embargo, los miembros de las tribus industriales de la antigüedad, al transcurso del tiempo no se conformaron con trocar sus productos elaborados dentro de la misma región que habitaban, y por consiguiente, se lanzaron a la conquista de nuevas regiones utilizando para tal efecto a las bestias de carga, o bien a las embarcaciones rudimentarias de aquella época, consiguiendo con ello llevar a lugares remotos los objetos por ellos fabricados; lo cual trajo como resulta-

do el crecimiento de las industrias y del comercio, campo en el cual tuvo gran auge el pueblo fenicio; toda vez que sus miembros eran comerciantes y navegantes por naturaleza y fue a través de la navegación por la que establecieron el comercio entre regiones muy distantes, sirviendo de intermediarios en el trueque de productos entre pueblos que se encontraban en regiones muy separadas.

Pero debido al gran auge que el comercio fue obteniendo, surgió entre los hombres la malicia y la desconfianza; ya que la gente empezó a dudar de si al momento de efectuarse el trueque recibiría o no lo que en verdad su mercancía merecía y fue a tal grado su desconfianza, que no realizaban el trueque, si este no era simultáneo, pues imaginaban que la otra persona no fuera a cumplir con lo pactado, razón por la cual surgió la idea de crear una medida común para el valor de los bienes, siendo esta medida, el primer antecedente de la moneda, por ejemplo, que en la antigua China la piel de ciervo blanco llegó a servir como moneda superior, valorándose la riqueza de los individuos de acuerdo al número de pieles que tuviese.

Los Chinos inventaron una moneda convencional y ya, durante la época "TANG", la moneda China eran tablillas de metal con signos grabados. Posteriormente esta moneda fue substituída por discos de plata, para más tarde dichos discos, ser substituídos por frágiles ruedas de porcelana. Sin embargo, este tipo de moneda no tuvo mucha aceptación debido al material tan frágil con que estaba elaborada ya que por un simple descuido podría materialmente "romperse" toda una fortuna.

Mientras tanto, en otro lugar del mundo, como era Africa Ecuatorial, se había adoptado como unidad monetaria común, una concha marina denominada KAORI; para después se fue extendiendo el área en la cual tuvo valor el KAORI, comprendiendo esta extensión desde el mar Rojo hasta las costas de la India.

En cada país fue surgiendo la idea de acoger sus respectivas unidades monetarias pudiéndose ver que en Egipto, durante un período de aproximadamente 6,000 años, el impuesto al gobierno era pagado con trigo y si los contribuyentes no hacían su pago en un plazo previamente fijado, se les expropiaban sus tierras para que el gobierno las explotara y aumentar de esta manera su riqueza; quedando además el contribuyen

te reducido a esclavo para que trabajase esas tierras sin recibir ninguna utilidad, como sanción por no haber cumplido -- con su impuesto.

Varios países o regiones fueron adoptando distintos materiales u objetos como medida común para el valor de sus bienes; por ejemplo, en Terranova durante mucho tiempo lo que se empleaba como moneda para adquirir los artículos deseados, era el bacalao, en Abisinai se le daba valor comercial con características de moneda a los panes de sal. En la Antigua Grecia, se utilizaba como moneda a las cabezas de ganado. -- Igual que en Roma, ya que tanto los griegos como los romanos pensaban que la riqueza de las personas se medía de acuerdo a las cabezas de ganado que se pudieran tener; siendo esta razón por la cual hasta nuestros días al regerirse uno al dinero, se le denomina con la palabra CAPITAL ya que esta palabra se deriva del vocablo latino CAPITA que significa Cabeza.

Al paso de los años, fueron siendo substituídos todos los objetos que se usaron como moneda, para darle preferencia a los metales preciosos, haciéndose por lo tanto todo tipo de transacciones en valor metálico, aunque faltaba todavía muchi tiempo para que el metal se acuñase y se le considerara propiamente como moneda.

En vía de ejemplo puede citarse la transacción que realizó el Patriarca Abraham, cuando pretendió adquirir un terreno para sepultar a su esposa Sara, ya que según narra la Biblia, Abraham adquirió de Efrón el terreno deseado por 400 sidos de plata; entendiéndose por sidos, no una medida monetaria, sino una medida de peso usada en aquella época.

Sin embargo, a pesar de que aparentemente ya existía una unidad monetaria, no dejaron de suscitarse los conflictos entre compradores y vendedores, por la desmedida ambición de algunas gentes, que con el afán de engañar a sus semejantes, mezclaban los metales preciosos con cualquier otro metal, pretendiendo en esta forma obtener los productos deseados sin pagar el precio justo. Motivo por el cual surgió la desconfianza entre los comerciantes, que preferían guardar -- sus productos que entregarlos a un precio que ellos mismos -- sabían que no era el justo, trayendo esto como consecuencia -- al abandono de los mercados por parte de los comerciantes, situación que perjudicaba notablemente al reino. Hasta que en el siglo VII antes de Cristo, el rey de Lidia, en Asia Menor-

en una inspección que realizaba por sus mercados notó la ausencia de mercaderes por el temor de ser defraudados en virtud de lo engañosa que era la Ley de los metales. Motivo por el cual consultó al Senado, haciéndole éste saber, cómo él -- era un rey justo si ponía un sello en los metales garantizando su ley, todo mundo los aceptaría por buenos, y de esta forma, progresaría el comercio, ya que entre todos los comerciantes renacería la confianza; este es el primer antecedente de la moneda acuñada, ya que a partir de entonces en Lidia el Sello Real comenzó a grabarse en todos los metales, habiendo sido más tarde adoptado por todos los Estados griegos el procedimiento inventado por Lidia para garantizar la Ley de los Metales. Fidón Rey de Argos, fue el primero que hizo grabar monedas de plata, las cuales llevaban como símbolo la tortuga de la Isla Egina.

A pesar de todos estos adelantos los conflictos se siguieron suscitando, porque comerciantes sin escrúpulos que recogían todas las monedas de buen cuño para atesorarlas con el fin de producir su escasez y con ello hacer bajar los precios para arruinar a los comerciantes escrupulosos.

Fue, entonces, cuando a un miembro del Senado de Esparta le surgió la idea de que con el fin de hacer difícil la ocultación de las monedas éstas se hicieran de un tamaño exagerado. Sin embargo, muy pronto se pudo apreciar que esta -- idea no era tan buena como en un principio se pensó, en virtud de que, dado el gran tamaño de las monedas éstas no podían tener demasiado oro o plata; motivo por el cual a pesar de su gran tamaño sólo servían para comparar cosas de bajo -- precio; otro de los grandes inconvenientes de este tipo de monedas fue que la gran dificultad que existía para transportar dinero de un lugar a otro; ocasionando molestias de tipo práctico y un gran disgusto entre los poseedores de estas monedas, llegando a tal grado su disgusto que preferían cambiar sus monedas por oro y plata puros, aunque en dicho cambio perdieran dinero, ya que con el afán de deshacerse de las monedas de -- gran tamaño la gente pagaba en monedas más del valor real del que efectivamente tenían los metales (pues el valor intrínseco de la moneda de acuerdo a esta situación podía ser mayor o menor que el valor nominal).

Fue debido a estas situaciones, por la que surgieron una serie de abusos por parte de personas sin escrúpulos, que a base de engaños pretendían obtener el oro y la plata de

en una inspección que realizaba por sus mercados notó la ausencia de mercaderes por el temor de ser defraudados en virtud de lo engañosa que era la Ley de los metales. Motivo por el cual consultó al Senado, haciéndole éste saber, cómo él era un rey justo si ponía un sello en los metales garantizando su ley, todo mundo los aceptaría por buenos, y de esta forma, progresaría el comercio, ya que entre todos los comerciantes renacería la confianza; este es el primer antecedente de la moneda acuñada, ya que a partir de entonces en Lidia el Sello Real comenzó a grabarse en todos los metales, habiendo sido más tarde adoptado por todos los Estados griegos el procedimiento inventado por Lidia para garantizar la Ley de los Metales. Fidón Rey de Argos, fue el primero que hizo grabar monedas de plata, las cuales llevaban como símbolo la tortuga de la Isla Egina.

A pesar de todos estos adelantos los conflictos se siguieron suscitando, porque comerciantes sin escrúpulos que recogían todas las monedas de buen cuño para atesorarlas con el fin de producir su escasez y con ello hacer bajar los precios para arruinar a los comerciantes escrupulosos.

Fue, entonces, cuando a un miembro del Senado de Esparta le surgió la idea de que con el fin de hacer difícil la ocultación de las monedas éstas se hicieran de un tamaño exagerado. Sin embargo, muy pronto se pudo apreciar que esta idea no era tan buena como en un principio se pensó, en virtud de que, dado el gran tamaño de las monedas éstas no podían tener demasiado oro o plata; motivo por el cual a pesar de su gran tamaño sólo servían para comparar cosas de bajo precio; otro de los grandes inconvenientes de este tipo de monedas fue que la gran dificultad que existía para transportar dinero de un lugar a otro; ocasionando molestias de tipo práctico y un gran disgusto entre los poseedores de estas monedas, llegando a tal grado su disgusto que preferían cambiar sus monedas por oro y plata puros, aunque en dicho cambio perdieran dinero, ya que con el afán de deshacerse de las monedas de gran tamaño la gente pagaba en monedas más del valor real del que efectivamente tenían los metales (pues el valor intrínseco de la moneda de acuerdo a esta situación podía ser mayor o menor que el valor nominal).

Fue debido a estas situaciones, por la que surgieron una serie de abusos por parte de personas sin escrúpulos, que a base de engaños pretendían obtener el oro y la plata de

seados dedicándose para tal fin a la falsificación de monedas para cambiarlas por los metales preciosos deseados.

Los antiguos legisladores, con el objeto de evitar los abusos y engaños que ya se estaban haciendo frecuentes -- crearon una serie de medidas y sanciones preventivas, castigándose severamente a todas aquellas personas que fueran sorprendidas en la falsificación de monedas y también, con el objeto de hacer más difícil aun la falsificación, la acuñación rudimentaria que hasta entonces era usada fue sustituida por una acuñación más formal. Habiendo registrado la Historia -- que las primeras acuñaciones formales se efectuaron en Roma -- en un Templo consagrado a JUNO, fíod mitológico al que también se le conoce con el nombre de Moneta, vocablo latino de donde deriva la palabra moneda, que en la actualidad conocemos.

Así como Roma evolucionó en la creación de su moneda, cada país fue también evolucionando. Y de España fue hasta el siglo XI cuando tenemos noticias de que acuñó por primera vez formalmente la moneda, ocurriendo tal suceso durante el reinado de Alfonso VI de Castilla.

Por otro lado, en el año de 1156 se fundó en Venecia, Italia, el primer banco de depósito de dinero el cual tuvo gran aceptación entre la gente en virtud de que al confiar su dinero al banco no tenían por qué preocuparse en esconderlo por temor de que se lo robasen.

Dado el gran Éxito que tuvo el primer banco de depósito en Venecia, estos fueron multiplicándose, y ya para el siglo XIV funcionaban en Venecia tres bancos de depósito.

Un siglo más tarde en el año de 1492, la civilización que hasta entonces se conocía iba a extenderse a un mundo nuevo, al descubrir Colón el continente americano; sin embargo, al llegar los Españoles a México pudieron observar que los indígenas mexicanos, a pesar de la diferencia de sus culturas que en relación con la europea tenían ya poseían también una unidad de cambio con características de moneda que era el cacao, pero los españoles advirtieron que esta moneda en realidad tenía una duración muy limitada, razón por la cual solicitaban de los pobladores del nuevo mundo algún otro objeto de valor más alto para poder comerciar con ellos; pudiendo de esta manera los conquistadores comprobar que los na

turales del nuevo mundo también empleaban el oro y la plata para transacciones más importantes, teniendo como unidad comercial para este tipo de operaciones a pequeños canutos de pluma rellenos de metal precioso.

Una vez colonizado el nuevo mundo, los pobladores de México adoptaron las monedas españolas como unidad comercial en las transacciones efectuadas. Sin embargo, debido a la gran abundancia tanto de oro como de plata que en México, existía, se fundó en la Nueva España la casa de moneda, la cual fue una de las primeras del continente americano, también en esta casa se acuñó, por vez primera, nuestra moneda, la cual resultó de una excelente calidad; trayendo como consecuencia que el peso mexicano tuvo una circulación profusa tanto en las Filipinas como en los Estados Unidos.

Podemos apreciar que con el surgimiento de la moneda en México fueron quedando al olvido las transacciones que en un principio los conquistadores hacían con los naturales del nuevo mundo, entregándoles cosas que para ellos eran desconocidas por grandes cantidades de oro o plata; también, con el surgimiento de la moneda en México tuvo gran incremento el comercio, el cual originó grandes complicaciones ya que era preciso transportar grandes cantidades de dinero de un lugar a otro, surgiendo así como principal problema los salteadores de caminos, los cuales esperaban el momento oportuno para hacerse de grandes fortunas, motivo por el cual las operaciones y transporte de elevadas cantidades de dinero ofrecían mucho riesgo a tal grado que fue preciso solicitar la ayuda del gobierno para que en el caso de transportar grandes cantidades de dinero, dicho transporte se efectuara acompañado de escoltas armadas del ejército. A pesar de todo, esto no fue obstáculo para suspender los asaltos, ya que estos continuaron aun que se hicieron más difíciles y cruentos.

Fue debido a estos problemas y riesgos la razón por la cual fue preciso la creación de alguna institución que se encargara de proteger el dinero de los particulares, ya que además del peligro de los salteadores de caminos, existía por parte de la gente el temor de tener su dinero en sus casa, motivo por el cual preferían guardarlo bajo tierra por pensar que de esta manera se encontraría más seguro, aunque en esta forma el dinero quedará ocioso y sin servir ni al propietario ni a nadie, siendo este el motivo por el cual a mediados del-

siglo pasado se pensó que en México era preciso la creación de alguna institución que asemejara sus funciones a las funciones de los bancos europeos, para que de este modo los habitantes de México pudieran comprobar que depositando su dinero en alguna de estas instituciones, sus depósitos quedarían garantizados. Surgida esta idea en el año de 1864 se creó en Londres el papel moneda con el cual se facilitaba las transacciones y el manejo de dinero. Siendo esta la razón por la cual a partir de ese año los habitantes londinenses hacían ya sus operaciones con documentos, y como ejemplo podemos señalar que lo que ahora llamamos cheque, surgió en Londres en forma de carta, con la cual un banco se obligaba a pagar el valor en efectivo asentado en ella.

Esta práctica Londinense pronto empezó a aceptarse en México. Se inició la circulación de vales y recibos girados por casas comerciales importantes; sin embargo estos vales y recibos en muchas ocasiones eran rechazados por no estar garantizados por una institución especializada. Fue hasta el año de 1864 cuando en México empezaron a circular vales y recibos ya respaldados por instituciones especializadas. El 23 de Abril de 1864 en el vapor inglés "CNOWAY" llegaba a Veracruz Don Guillermo Newbold con el objeto de establecer en el país el primer banco formal, el cual quedó establecido ese mismo año y se conoció con el nombre de Banco de Londres, México y Sudamérica, empezando a operar con descuentos de letras de cambio, cambios, créditos y cuentas corrientes, brindando además dicha institución a los particulares una garantía en el manejo de su capital, en virtud de que este primer banco se encontraba apoyado por un prestigio mundial.

Esta institución trajo también a México una actividad hasta entonces desconocida en el país, la profesión de banquero y del empleado bancario. Se introdujo, también, en México el uso de billetes de banco para comodidad del usuario, porque en un sólo billete podía ampararse determinada cantidad de unidades, con lo cual se facilitaban las transacciones y la transportación. Este fue el inicio de las actividades bancarias en nuestro país, las cuales en poco más de un siglo han tenido grandes transformaciones para beneficio tanto de los empleados bancarios, como del público en general.

2. Evolución Histórica de la Banca e Instituciones de Crédito en México.

A. EPOCA COLONIAL. Como principales tentativas de fundaciones Bancarias de importancia en México durante esta Época, podemos señalar las siguientes:

1. Banco del Avío del año de 1770.
2. Banco Nacional Monte de Piedad, de 1774.
3. Banco Nacional de San Carlos de 1872.

El Banco del Avío que se fundió en México en el año de 1770 tuvo como antecedente el Banco Central del Imperio en Inglaterra, que aun hasta nuestros días es considerado como uno de los bancos más importantes del mundo.

Este Banco Central del Imperio de Inglaterra se fundó el año de 1694, para que en el año de 1770 México quisiera imitarlo, en virtud de ser uno de los bancos más importantes del mundo, razón por la cual en ese año de 1770 se creaba en México el Banco del Avío, del cual se sabe con exactitud su fecha de apertura desconociéndose sin embargo, la fecha en que cerró sus puertas, ya que simplemente se cree que su duración fue muy breve, pues se piensa que sólo estuvieron en vigencia sus funciones durante un período de doce años, tiempo en el cual refaccionó casi en forma única a los empresarios mineros de aquel entonces, por ser estos quienes necesitaban del auxilio bancario.

Posteriormente, cuatro años más tarde, de la fundación del Banco del Avío fue creado el Banco Nacional Monte de Piedad, en el año de 1774, siendo rey de España Carlos III; por Cédula Real ordenó al Marqués Pedro Romero de Terreros la apertura en la Nueva España de una Institución con características de banco, institución que se conoció en aquel entonces con el nombre de Monte de Piedad; siendo su actividad principal el préstamo de dinero a cambio de prenda, actividad que se ha conservado hasta nuestros días a través de la institución que conocemos como Nacional Monte de Piedad.

Sobre la Institución fundada por Don Pedro Romero de Terreros, han existido controversias que aun a la fecha no

han podido ser resueltas en el sentido de si fue o no la primera institución emisora de papel moneda en la Nueva España, - debiéndose principalmente estas dudas al hecho de que el capital social del Monte de Piedad, se hizo representar a través de títulos que tuvieron una circulación y aceptación semejante a la de nuestro papel moneda actual, y aunque el capital social de esta institución al momento de fundarse era tan sólo de \$ 3000,000.00 pesos oro, fue debido al giro que en forma libre tenían los títulos que éste capital representaba, la razón por la cual surgieron las dudas y controversias que con anterioridad se señalaron. Según el criterio de otros tratadistas, fue hasta el año de 1822 y bajo el Imperio de Agustín de Iturbide cuando nació en México el papel moneda.

Sin embargo es conveniente en vía de aclaración hacer notar que tal vez tengan razón tanto unos como otros, --- pues si bien es cierto que los títulos que representaban el capital social del Monte de Piedad no eran propiamente papel moneda no menos cierto es que se les consideró como tal, porque dichos títulos giraron entre el público con las características del papel moneda actual. Por otro lado, los tratadistas que sostienen que fue hasta el año de 1822 cuando nació en México el primer billete, están en lo cierto porque la primera emisión de billetes que se hizo en México fue durante el imperio de Iturbide.

Como última tentativa de fundación bancaria de importancia creada en México durante la época colonial puede señalarse al Banco Nacional de San Carlos, el cual se fundó en el año de 1812 teniendo en realidad una vida muy corta, ya -- que dicha institución tuvo un rotundo fracaso al poco tiempo de iniciada, debiéndose este fracaso tal vez a que la organización de este banco, fue como algunos historiadores señalan una de las principales causas de la Guerra de Independencia -- por cuanto que dicha organización era un intento de desamortización que habría de redundar principalmente en perjuicio del clero, en cuyas manos estaban la mayor parte de los Créditos Hipotecarios de la Nueva España en la Época Colonial.

Por otro lado, según manifiesta el Licenciado Alfonso Toro, la disposición gubernamental que ordenó la creación de este banco, fue una de las que despertó más antipatías del pueblo en contra del gobierno, ya que para la fundación de este Banco se recogieron fondos de las Comunidades Indígenas. -- Fondos que más tarde se perdieron en perjuicio de los contri-

buyentes al declararse en quiebra el mencionado banco Nacional de San Carlos.

Como principal antecedente del Banco Nacional de -- San Carlos en la Nueva España podemos citar al mismo banco de San Carlos que el Rey Carlos III fundó en la Península Ibérica; cuyas principales causas y objetos fueron los que el mismo Carlos III señala claramente al momento de su creación en España; para que más tarde, dichas causas y objetos se trasladaran a las ramificaciones que el mismo Banco tenía en la -- Nueva España.

Encontrándose la principal agencia de este Banco Español en la Ciudad de México, la cual era capital de las colonias españolas.

B. MEXICO INDEPENDIENTE. DURANTE EL IMPERIO Y LA REFORMA.

Durante este período de la Historia de México, surgieron ya gran cantidad de instituciones bancarias que pretendían tener funciones semejantes a la de los Bancos Europeos.

Entre los Bancos que durante estos períodos históricos se establecieron en México, o pretendieron establecerse - podemos citar los siguientes:

1. Banco Nacional de 1822.
2. Gran Banco del Imperio Mexicano de 1822.
3. Banco de Zacatecas de 1829.
4. Banco del Avío de 1830.
5. Banco Nacional de Amortización de 1837.
6. Banco Comercial de 1842.
7. Banco de México de 1857.
8. Banco rotector de la Industria Febril de 1861.
9. Banco de Londres y México y Sudamérica de 1864.
10. Banco de México de 1864.
11. Banco de Yucatán de 1864.
12. Sociedad Aviadora de Artesanos y Labradores pobres de 1865.

Es conveniente señalar que cabe al Estado de Jalisco la satisfacción de haber sido cuna de grandes economistas que, a raíz de la consumación de la independencia, vieron la necesidad de la creación de instituciones bancarias, con el -

objeto de incrementar la industrialización del país; y es preciso hacer esta mención porque fue uno de estos economistas, que amparado bajo el seudónimo de "Un Ciudadano de Jalisco" - uno de los principales y más tenaces personajes del período - iturbirista que pugnaban por el establecimiento de un Banco Nacional.

El Doctor Don Francisco Maldonado, fue quien amparado bajo el seudónimo de "Un Ciudadano de Jalisco", el primero que hace de una forma pintoresca la exposición de motivos en relación a la creación de un Banco Nacional; el Doctor Severo Maldonado, textualmente decía: "Para salir de un golpe de todos los ahogos que nos crean y obrar en el cuerpo político -- una cura completa y radical, cual jamás ha sido soñada por -- ninguno de los legisladores antiguos y modernos, que a pesar de todas sus buenas intenciones, no han hecho más que precipitar a la especie humana por el derrumbadero de la felicidad, -- no hay más que organizar un Banco Nacional, capaz de sacar a la Nación Mexicana del abismo de miseria en que la han dejado gimiendo los españoles y que derramando por todas partes la -- comodidad y la abundancia entre todos los habitantes del imperio, aisle eternamente al despotismo de todos sus instrumentos natos, que son todos los hombres menesterosos y cuidadosos -- que tan fácilmente se venden por una ración miserable para -- servir a la opresión del resto de sus conciudadanos".

Es debido a esta exposición del Doctor Francisco Severo Maldonado que tan en forma jocosa realizó, sin que por -- tal hecho dejara de señalar la verdad, la razón por la cual -- en el año de 1822, se estaba creando en el país el primer Banco Nacional con fondos propios de la nueva república.

Aunque en un principio se pensó que para la creación de este Banco se emplearían las alhajas de oro y plata -- de todas las iglesias del país, que no fueron indispensables -- para el culto, con el fin de que dichas alhajas pudieran amonestarse, y obtener de esta forma el capital inicial que sirviera para asegurar el funcionamiento de este banco, muy pronto se pudo apreciar que esta forma de financiamiento, adolecía de sentido práctico; ya que el clero, con todo el poder -- que en aquella época tenía, lógicamente se resistía a hacer -- la aportación pedida, ya que dicho banco iba a subvertir las -- funciones económicas que el mismo clero desempeñaba entonces -- como director financiero de las operaciones comerciales e industriales en la nación, y no iba a permitir fácilmente que --

se le quitará esa hegemonía de poder, a menos que el gobierno se sintiera lo suficientemente fuerte para arrebatarla.

El Doctor Maldonado enfocó el problema de la organización de este banco viendo, a su vez, la solución en la mejor distribución de la tierra, y propuso que el objeto principal, primario, perpetuo y directo de la organización de este banco era la redención del terreno nacional.

Como se puede ver, tanto en la exposición de motivos en estos fines y objetos mencionados por el doctor Maldonado, éste atacaba los males que surgieron durante la época colonial, y que todavía en los primeros años de independencia se encontraban arraigados en el pueblo; pretendiendo el Dr. Maldonado subsanar estos errores con su función bancaria.

El Dr. Maldonado en su obra denominada "Contrato de Asociación para la República de los Estados Unidos de Anahuac", propone la emisión de billetes para garantía de los depositantes de moneda de cobre sobre cuyo depósito pagaría el banco un interés de grano y medio por ciento anualmente.

Queda así consignado el primer proyecto del que tenemos noticias, sobre la fundación de un banco en el México independiente.

En el mismo año de 1822, en el cual se intentó la fundación del Banco Nacional, surgía en el nuevo imperio independiente un folleto titulado: "Proyecto sobre el establecimiento de Papel Moneda", que consistía en una ampliación de otro proyecto surgido con anterioridad mediante el cual se pretendía la creación de un gran banco del imperio mexicano que tendría facultades para la emisión de papel moneda; pluralizando estas facultades en la frase "Hara - buenos" ya que la redacción del documento que se pretendía fuera considerado como papel moneda principiaba con esta palabra compuesta "Hara-Buenos" el Imperio Mexicano ésta Cédula de importe de cinco a diez pesos". Siendo estos mismos documentos también admitidos en las aduanas para cubrir una tercera parte de los derechos causados por mercancías; igualmente se admitirían en la compra de fincas secuestradas por el imperio mexicano, correspondiendo el pago de los réditos, al último tenedor del documento.

Por último, en relación a esta tentativa de crea -

ción del GRAN BANCO DEL IMPERIO MEXICANO, es conveniente señalar que no pasó de ser un mero proyecto, aunque en esta época sí hubo efectivamente algunas emisiones de billetes.

Años más tarde, surgía en el Estado de Zacatecas, - un nuevo proyecto encaminado hacia la creación de una institución bancaria. Dicho proyecto, fue iniciado por J. Guadalupe Gómez Huerta, el cual era cura y a pesar de su calidad de sacerdote pudo apreciar que el problema principal existente en México durante sus primeros años de independencia consistía - en la mala distribución de la riqueza pública, la cual casi - en su totalidad era absorbida por el clero, quien tenía el monopolio del crédito del país, y era el rentista máximo.

Por otro lado, es conveniente señalar que igual que Don J. Guadalupe Gómez Huerta, hubo otros muchos sacerdotes - que captaron el problema de la mala distribución de la riqueza pública, proponiendo como solución al problema y a pesar - de su calidad de sacerdotes, requisita parte de los dineros - del clero para la formación de bancos. Entre estos sacerdotes además de Don J. Guadalupe Gómez Huerta, podemos citar al Dr. Don José Ma. Luis Mora y a Don Francisco Severo Maldonado, del cual ya se hizo mención al referirnos a la creación del - Banco Nacional de 1822.

Como antecedente de todos estos proyectos surgidos - en la mente de ciertos sacerdotes que con ideas liberales y - bastante visión palpaban el fondo del problema, es conveniente mencionarl al obispo de Michoacán, Don Manuel Abad y Queipo, que en los últimos tiempos de la colonia, señalaba como inconveniente el acaparamiento de la riqueza hecho por el clero y proponía como medida preventiva, para evitar mayores problemas que el mismo clero se fuese deshaciendo poco a poco de -- sus propiedades, para así de esta forma evitar una revolución que le arrebatará más adelante sus riquezas en forma violenta.

Sin embargo el proyecto formulado por J. Guadalupe Huerta que fue presentado por el entonces gobernador de Zacatecas Don Francisco García al Congreso del Estado el día 3 de Diciembre de 1829, nunca pudo llegar a realizarse debido a la cerrada oposición que el clero manifestó, ya que como era natural, sus principales dirigentes opusieron resistencia a fin de evitar les fuera arrebatada su hegemonía financiera. Principal razón por la cual este proyecto, que en sí era bastante bueno, nunca pudo llevarse a cabo.

Posteriormente, el 16 de Octubre de 1830, se decretó por el Congreso de México el establecimiento de un Banco de Avío para el fomento de la industria, el cual corrió con mejor suerte que la del proyecto del Banco de Zacatecas ya -- que este Banco de Avío sí llegó a funcionar; aunque en su funcionamiento, se pudieron apreciar muchas irregularidades. Cí- cho banco se estableció con un Capital de un millón de pesos y la dirección y organización le estaba encomendada a una Junta presidida por el Secretario del Estado y del Despacho de Relaciones; los demás integrantes de la junta un vicepresidente, dos vocales, un secretario y dos escribanos, sí se consideraban necesarios e indispensables. Los integrantes de esta junta no devengaban sueldo alguno; a excepción hecha de los escribanos.

Este banco destinaría sus fondos para la compra de maquinaria, o bien para refaccionar a las industrias incipientes en su formación, o aunque ya estuviesen formadas, precisaban de auxilio.

Sin embargo, la desorganización que en aquel tiempo tenía el país impedía el desarrollo de este plausible programa constructivo, ya que los directores de las fábricas no informaban a la Junta el estado en que estas se encontraban -- siendo también la falta de caminos y previsión de parte de -- las autoridades; por decreto del 23 de Septiembre de 1842 se ordenó su clausura.

Sin embargo, a pesar de los fracasos que hasta entonces habían existido en relación tanto a los proyectos de fundación de Instituciones de Crédito como en los bancos establecidos, surgió el 17 de Enero de 1837 una nueva Ley que marcaba las bases sobre las cuales se establecería en la República Mexicana un nuevo Banco que recibiría el nombre de Banco Nacional de Amortización.

Como antecedentes para la creación de este nuevo -- banco, pueden señalarse las incontenibles emisiones de moneda de cobre que durante los primeros años de la emancipación de México del gobierno peninsular realizaron los nuevos dirigentes, tanto de la capital, como de los Estados y que simultáneamente circulaban, caracterizándose por tal motivo los primeros años de México libre, por una desastrosa inflación de -- moneda de Villón, de la que no podía salir del país toda vez-

que la moneda de oro y plata era codiciada por el comercio -- extranjero.

Por estos problemas surgió en el gobierno, la idea de fundar un Banco Nacional de Amortización que vulgarmente sería conocido con el nombre de "Banco del Cobre", ya que tenía a amortizar dicha moneda.

La Ley del 17 de Enero de 1837 establecía las bases sobre las cuales tendría que crearse dicho banco; ordenándose también como medida preventiva, que todas las casas de Moneda de la república cesaran inmediatamente toda acuñación que no fuera de oro o plata, sin que se pudiera volver acuñar moneda alguna de otro metal diferente sin expreso decreto del congreso.

Sin embargo, a pesar de dicha disposición no pasó -- mucho tiempo para que se volviese a crear un banco emisor. Ya que por decreto del 25 de Octubre de 1842, el gobierno federal concedía al General Francisco Garay la facultad de crear un Banco emisor, el cual llevaría como nombre el de Banco Comercial cuyas bases principales serían las siguientes:

Como capital inicial, este banco tendría un millón de pesos en efectivo y con una limitación emisora de 2 millones de billetes y cuatro millones en "notas de banco" pagables al portador en el acto de su presentación.

El General Garay tendría concesión bancaria únicamente por quince años; tiempo durante el cual podría establecer sucursales en diversas partes del país, pero con la limitación de que por lo menos entre los directores hubiera tres mexicanos y que las funciones del banco estuvieran supervisadas por un comisionado del gobierno quien vigilaría el funcionamiento normal de la institución. Pudiéndose considerar las funciones de este comisionado del gobierno, como primer antecedente de lo que ahora conocemos como Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Por último, señalaremos que existía una limitación de tiempo relacionado con el establecimiento de este banco, ya que si en un período de diez y ocho meses contados desde la publicación del Decreto, del 25 de Octubre de 1842, no se establecía el banco, se le tendría por cáduco el privilegio al General Francisco Garibay. Por esto, quizá dicho proyecto nunca se realizó.

Transcurridos diez y siete años de la concesión dada al general Francisco Garay para la creación de un banco -- emisor, surgía en el país una de nuestras más discutidas constituciones políticas, y junto con ella surgía también una nueva forma de gobierno para el pueblo mexicano; ya que a partir de entonces el pueblo sería democrático y dueño de su propio destino. Sin embargo, a pesar de esta nueva forma de autogobierno existía en el país una influencia notable por parte de los extranjeros en los destinos económicos de México, razón -- por la que los señores Liger de Libessart y socios, lograron que el gobierno decretara que por el término de diez años tuviesen la concesión de explotar un banco de emisión. El 29 de julio de 1857 se expedía en México un decreto con el objeto de informar al pueblo en general sobre la creación de una institución bancaria que llevaría por nombre el de "Banco de México" debiendo ser sus funciones primordiales la emisión de billetes y el crédito.

Este banco se establecería con un capital inicial -- de cinco millones de pesos, los cuales serían susceptibles de aumentar con el transcurso del tiempo siempre y cuando así lo acordará la Junta General de Accionistas y existiera, además, la aprobación por parte del gobierno, quedando exento de cualquier clase de contribuciones por un término de diez años.

Es conveniente hacer notar que aunque a los señores Liger de Libessart y Socios se les daba toda clase de seguridades y facilidad para el citado establecimiento, también se les restringió en cuanto a su situación jurídica, ya que el -- banco se reputaría como mexicano y por consiguiente estaría -- regido por leyes mexicanas, con exclusión de cualquier otro -- tipo de leyes, denengándose, por lo tanto, la intervención de potencias extranjeras en cualquier conflicto que se suscitase, además, se les fijaría como término para establecer este banco, ocho meses contados a partir de la expedición del decreto del 29 de julio de 1857, multiplicándose dicho privilegio si no se organizaba en ese lapso.

Por último, es conveniente hacer notar que como la -- mayor parte de estos proyectos, nunca pudieron llevarse a cabo por las inseguridades económicas que en aquella época existían en el país. Sin embargo y a pesar de todo, estaba latente en las entrañas de la patria el deseo de una superación en los sistemas financieros hasta entonces practicados.

Cuatro años mas tarde, el gobierno del Estado de Jalisco, que entonces se encontraba precidido por el C. Pedro Ogazón, promulga un decreto fechado el 21 de Julio de 1861 mediante el cual se ordenaba la creación de un Banco de Avío denominado Banco Protector de la Industria Febril, el cual se constituiría con todos los fondos que introdujesen los particulares.

El principal objeto de este banco era el de fomentar la industria del país al igual que el de admitir capitales a rédito para el avío de talleres, y recibir efectos y productos de la industria para ponerlos en circulación y servir de centro de acción a los industriales. El empleo de los fondos obtenidos por este banco se destinaría a fomentar y proteger los establecimientos industriales, como también establecer nuevas industrias.

Con el tiempo este Banco fue extendiéndose y establecieron agencias en las principales poblaciones del estado, garantizando los depósitos hechos con pagarés a plazo.

Desgraciadamente como todos los proyectos de aquella época éste tampoco pudo llegar a feliz término y quedó únicamente como una transitoria promesa política.

Años más tarde y teniendo sólo unos cuantos meses de estar funcionando en México la regencia del Segundo Imperio a cargo de Juan N. Almonte y José Mariano de Salas, se concedió por decreto el 2 de Enero de 1864 a extranjeros residentes fuera del país, el privilegio de establecer un banco de descuento, emisión y depósitos que funcionaría en la Capital Imperial con el nombre de Banco de México.

Este privilegio fue concedido bajo las siguientes condiciones: que dentro del término de un año, contado a partir del día en que fuesen aprobados los Estatutos, los concesionarios se obligaban a establecer dicha institución, ya que en el caso de no hacerlo se declarararía nula tal autorización. Como principales obligaciones y funciones se les fijaron las siguientes: descontar documentos con plazo no excedente de cuatro meses, expedir documentos y papel moneda, comprobar y negociar letras de cambio, giradas contra cualquier plaza del país o del extranjero, hacer anticipos sobre fondos públicos o bonos del gobierno de México, efectuar pignoraciones sobre mercancías depositadas en almacenes públicos custodiados por-

el banco, negociar con metales preciosos, etc. Más adelante, si el gobierno lo estimaba conveniente el banco se haría cargo de las casas de moneda y podría recibir depósitos y consignaciones según reglamentos que el propio gobierno decretará.

Este banco tenía la facultad de poder establecer su cursoales cuando lo creyere pertinente, teniendo además el privilegio exclusivo de emitir billetes del curso legal pagaderos a la vista del portador, debiendo estos valores ser recibidos sin limitación alguna por las cajas públicas, previa la firma que se obtuviera de las siguientes personas: El administrador, el delegado, el cajero, y el contralor del banco.

La administración bancaria sería ejecutada por una junta directiva de cinco a diez miembros residentes en la capital; debiendo el gobierno acreditar ante el personal directivo del banco un inspector que vigilase la puntual observancia de los estatutos, con la facultad para revisar libros y documentos pero con la condición de que esta persona tuviera ingerencia en la dirección del banco, estando sus honorarios a cargo del mismo gobierno. La actividad desempeñada por este inspector se conserva aun hasta nuestros días mediante la vigilancia de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, cuyo principal objeto consiste en cuidar, sean cumplidos exactamente los estatutos de las instituciones de crédito, dependiendo actualmente dicha Comisión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Para concluir lo referente a este Banco de México, es conveniente hacer notar que no se tiene noticia alguna sobre el inicio de sus operaciones, razón por la cual al no encontrarse ninguna huella de sus actividades, se piensa que dicho proyecto, no pasó de ser más que eso; ya que tampoco se encuentra disposición alguna del Emperador Maximiliano, por lo cual ratificará el decreto que la vigencia promulgó el 2 de Enero de 1864.

Sin embargo durante ese mismo año de 1864 surgía en México, el primer banco con bases sólidas y alejado de las influencias políticas; ya que como se mencionó en el primer inciso de este estudio el 27 de Abril de 1864, llegaba al puerto de Veracruz Guillermo Newbold.

Con el objeto de establecer el primer banco en el país y ya para el 22 de Junio de ese mismo año, el tribunal -

de comercio concedía a Newbold autorización para crear un banco que en un principio recibiría el nombre de Banco de Londres y México y Sudamérica.

Este primer banco del país, se estableció con un Capital de 10 millones de pesos, empezando a operar con descuentos de letras, cambios, créditos y cuentas corrientes.

La creación de este banco introdujo en México, como ya se dijo en un principio, la actividad del banquero y del empleado bancario introduciendo igualmente el uso de billetes para comodidad del usuario.

Es, pues, este el primer banco que funcionó en nuestro país con las características propias de los bancos; llegando sus actividades hasta nuestros días, a través de la institución que actualmente recibe el nombre de Banco de Londres y México.

También, en ese año de 1864 en el Estado de Yucatán se dictó un decreto el 24 de Septiembre, con el fin de llegar a la creación de un Banco de Avío, que recibiría el nombre especial de "Banco del Avío de la Península de Yucatán", el cual tendría como funciones principales las de facilitar el fomento de la industria y el comercio, refaccionando por tal motivo a los interesados que necesitasen esa ayuda económica.

Sin embargo, al ambiente de asfixia que en aquellos tiempos se respiraba en la península Yucateca, habría de estorbar el funcionamiento de esta institución; motivo por el cual, es de pensarse que no obstante la buena intención con que fue proyectada esta institución, nunca pudo llevarse a cabo su fundación, ya que es de suponerse esto por no encontrar se referencia alguna respecto a su funcionamiento.

Meses más tarde, el Emperador Maximiliano, concedía la aprobación correspondiente para que en la municipalidad de Calpulalpan, se fundara una institución bancaria para el auxilio de los artesanos y labradores. El primero de Enero de 1865, en el municipio del Calpulalpan, se fundaba la "Sociedad Aviadora de Artesanos y Labradores Pobres". Sin embargo, esta institución tanto en sus bases como en su reglamento, de ja ver grandes errores técnicos; pero a pesar de esos errores, es de considerarse la idea del conjunto de las personas que intervinieron; idea de un alto valor aprovechable, razón por-

la cual esta institución aunque deficiente en muchos aspectos puede ser considerada como un escalón más por donde han pasado los años recogiendo experiencia para poder llegar a la madurez institucional del crédito que ahora conocemos.

C. EPOCA PORFIRISTA. A partir del año de 1864 en que se fundó en el país el Banco de Londres, México y Sudamérica tuvo lugar una serie ininterrumpida de fundaciones bancarias, las cuales tuvieron mejor éxito que el de las tentativas que durante las épocas del Imperio y Reforma, surgieron. Por tal razón en el auge bancario se debió quizás a los treinta años de paz obligada que, en forma poco aceptable, impuso el General Porfirio Díaz. Durante su gobierno se creó en el país un sistema bancario formado por una pluralidad de bancos de emisión y por varios bancos hipotecarios y refaccionarios, los que operaban conforme a la Ley General de Instituciones de Crédito de 1897. Sin embargo, todos estos bancos surgidos durante el gobierno del General Díaz fueron consecuencia del establecimiento del Banco de Londres, México y Sudamérica; ya que esta institución originó en el país, un período experimental en lo que a materia bancaria se refiere estimulando su fundación la creación de pequeños bancos en los distintos estados del país; bancos que operarían de acuerdo a las leyes y autorizaciones expedidas por el propio gobierno del Estado en virtud de que al momento de su fundación, no existía ninguna Ley de Carácter Federal, que se encargará de regularizar el Crédito bancario. Surgiendo así de esta manera, en el estado de Chihuahua el Banco de Santa Eulalia, fundado en el año de 1875; años más tarde, surgieron también dentro de la misma entidad el Banco Minero, fundado el año de 1882. Estos dos bancos fueron los predecesores de los numerosos bancos de emisión que con posterioridad se fundarían en casi todos los estados de la federación.

Sin embargo, un año antes de la fundación del Banco Minero de Chihuahua, el gobierno del Presidente General Manuel González, autorizó el establecimiento del Banco Nacional Mexicano, creado el 23 de Agosto de 1881, teniendo dicho banco la facultad de emitir billetes, con la delegación para el gobierno de no recibir en sus oficinas, ningún otro billete de otro banco. Sin embargo, el mismo gobierno del General González el 18 de Febrero de 1882, autorizó el establecimiento del Banco Mercantil Agrícola e Hipotecario, con la facultad de emitir billetes hasta por el triple de sus existencias metálicas y con una duración de sus funciones por 30 años. Transcurrido poco más de un año, el gobierno aprobaba un ter-

cer convenio bancario y ya para el 15 de Junio de 1883 se establecía en el país otro pequeño banco de emisión que recibiría el nombre de Banco de Empleados, y un año después de la fundación de este banco debido a la crítica situación financiera del país, se unieron los Bancos, Nacion al Mexicano y Mercantil, para así con su unión en el Año de 1884, dar nacimiento al Banco Nacional de México, constituyéndose como banquero del gobierno y estando autorizado para emitir billetes hasta por el triple de sus existencias bancarias.

Fue así como en el país surgieron distintos bancos de emisión con facultades diversas, razón por la cual el 20 de abril de 1884 se decretó un Código de Comercio con algunos preceptos relativos a instituciones de Crédito a fin de regular las funciones bancarias, es evidente que fue este Código el primer paso importante para organizar un Sistema Bancario sobre bases generales. Sin embargo, este Código tuvo una vigencia muy corta, ya que en el año de 1889, fue derogado por una nueva ley mercantil que ordenaba con referencia a las instituciones bancarias, que mientras se expedía una ley General de Instituciones de Crédito estas, deberían regirse por Contratos bilaterales con el ejecutivo federal y aprobados por el Congreso de la Unión. Es preciso hacer notar, que estas facultades discrecionales que en materia bancaria concedía al ejecutivo el Código de 1889, provocaron la creación en forma anárquica de diversas Instituciones de Crédito en el país, ya que además de los bancos de Chihuahua, Nacional de México y el de Londres, México y Sudamérica, existían en el país gran cantidad de bancos que se habían creado en forma anárquica e incongruente, entre los cuales podemos citar a: el Banco Yuca-teco y el Banco Mercantil de Yucatán fundados en 1889; el de Durango de 1890; los bancos de Nuevo León y Zacatecas fundados en 1891. Además de estas instituciones que estaban en operación, existían en el país otras concesiones para la fundación de Bancos, las cuales se hallaban en los Estados de Jalisco, Puebla, Guanajuato, San Luis Potosí, Veracruz y Sonora, creándose así, de esta manera un sistema anárquico en que las concesiones tenían diversos términos.

Razón por la cual en el año de 1896 el Secretario de Hacienda se decidió a resolver el problema de la Organización de un Sistema Bancario congruente y ordenando que se rigiera por una Ley General; dando estos antecedentes como resultado, la creación de la Ley General de Instituciones de Crédito de 1897, la cual se promulgó el 19 de Marzo del mismo

año teniendo el carácter de federal y por consiguiente aplicable a todas las instituciones de Crédito del País, además, esta ley señalaba como requisitos para la Creación de instituciones de Crédito, las siguientes:

1. Los Bancos se constituirían por concesiones similiares, debiendo depositarse el 20% de su Capital en Bonos de la deuda pública.
2. El Capital mínimo para los bancos de emisión sería de \$ 500,000.00 y
3. La suma de billetes emitidos y depositados a la vista, no sería mayor que el doble de la existencia en metálico, y la emisión no pasaría del triple del capital exhibido.

Dos años más tarde, un grupo de contados financieros, ideó la constitución de un Banco Central en la Ciudad de México que se establecería con Capital suscrito por los bancos de los estados; habiéndose aprobado su concesión el 12 de Octubre de 1898 como banco refaccionario sin embargo, esta institución nunca hizo ni pensó hacer las operaciones crediticias peculiares de esta clase de bancos, otorgándosele ciertos privilegios, ya que se le dió facultad de establecer 4 sucursales en los estados, se le declaró la excención de impuestos por 20 años y la facultad de emitir bonos de caja. Tres meses después de haberse establecido esta institución cambió su denominación original de Banco Refaccionario Mexicano, por la de Banco Central Mexicano.

Sin embargo, en el año de 1899, se pudo comprobar que la ley de 1897 que pretendía unificar el Sistema Bancario había dado como resultado de creación de 2 sistemas rivales, siendo estos: El Banco Nacional y el Banco de Londres ya que ambos tenían facultad de emitir billetes en todo el país; y por consiguiente el Banco Central de 1898, hacía prácticamente federal la circulación de billetes de los Bancos de los Estados.

Además es de advertirse que a pesar de lo anterior no puede negarse que la Ley General de Instituciones de Crédito de 1897, significó un importante desarrollo de un Sistema Bancario y que su efecto fue saludable, tanto para dar entrada al Capital nacional en esta clase de actividades, cuanto para familiarizar al público en todo el país, con el uso del Crédito y del billete de banco.

A pesar de que en el momento de crearse esta Ley se pensó unificar y resolver el problema que implicaba la organización bancaria, no fue así; ya que para el año de 1908 algunas instituciones locales se vieron en serio peligro de suspender sus operaciones por la imposibilidad en que se encontraron de hacer efectivas sus carteras, situación que pudo evitarse gracias a la ayuda que los bancos grandes prestaron a los más débiles; sin embargo este apoyo en vez de ser beneficio, vino a agravar más la situación de los bancos pequeños. Razón por la cual, el 10 de Febrero de 1908, la Secretaría de Hacienda pasó una severa circular a los bancos de emisión en la que se hacía distinción entre la libertad que puede tener un banquero privado y aquella libertad limitada a la que está obligado un banco de emisión y depósito. Originando esta circular, una ley reformativa de la Ley General de Instituciones de Crédito 1897, la cual fue decretada el 9 de Mayo de 1908, siendo su principal objeto el de transformar la mayoría de los bancos de emisión, en bancos refaccionarios para procurar con ello la disminución del número de de variadas emisiones de billetes. Sin embargo, esta ley reformativa no tuvo el éxito que se pretendía ya que los primeros síntomas de la revolución de 1910 empezaron a sentirse dando por consiguiente un curso muy diverso de la trayectoria de aquellas instituciones de Crédito.

D) EPOCA REVOLUCIONARIA. Al principiar la revolución de 1910 se encontraban operando en el país dentro de la vigencia de la Ley de 1897 reformada en 1908, veinticuatro -- bancos de emisión, a saber:

1. Banco Nacional de México.
2. Banco de Londres y México.
3. Banco de Aguascalientes.
4. Banco de Coahuila.
5. Banco Minero de Chihuahua.
6. Banco de Durango.
7. Banco de Guanajuato.
8. Banco de Guerrero.
9. Banco de Hidalgo.
10. Banco de Jalisco.
11. Banco del Estado de México.
12. Banco Mercantil de Monterrey.
13. Banco de Morelos.
14. Banco de Nuevo León.
15. Banco Occidental de México.

16. Banco Oriental de México.
17. Banco Peninsular de México.
18. Banco de Querétaro.
19. Banco de San Luis Potosí.
20. Banco de Sonora.
21. Banco de Tabasco.
22. Banco de Tamaulipas.
23. Banco Mercantil de Veracruz.
24. Banco de Zacatecas.

Además existían en el país dos bancos Hipotecarios y seis refaccionarios, a saber:

- a) Banco Hipotecario de Crédito Territorial.
- b) Banco Internacional Hipotecario.
- c) Banco Refaccionario de Campeche.
- d) Banco Refaccionario de la Laguna.
- e) Banco Refaccionario de Michoacán.
- f) Banco Refaccionario de Chihuahua.
- g) Banco Mexicano de Industria y Comercio y
- h) Banco Central Mexicano.

Durante el Gobierno del Presidente Madero el curso de las actividades bancarias no sufrió cambios en términos generales aunque los efectos de su delicada situación se hicieron más aparentes e intensos, razón por la cual en el año de 1912 al ser traicionado el presidente Madero por el General Victoriano Huerta, la situación bancaria que ya se encontraba muy delicada, se tornó para muchos bancos en una total bancarota. Debiéndose principalmente esto a que el usurpador, al haber agotado los fondos existentes en las áreas de la Tesorería, utilizó a los bancos de emisión y depósito como proveedores financieros, trayendo esto como resultado el desequilibrio del Sistema Bancario, razón por la cual cuando el general Victoriano Huerta huyó del poder entregando el 6 de Junio de 1915 se espuria presidencia al Licenciado Carbajal (Presidente de la Suprema Corte) la situación del Sistema Bancario en el país en general era ruinosa pues salvo algunos grandes bancos de emisión que continuaban precariamente operando la mayoría se encontraban en una situación de total insolvencia.

Sin embargo, es conveniente aclarar que la revolución no fue la causa principal de este desajuste bancario, si no que fue la propia administración de los bancos y la intervención del régimen del General Huerta lo que ocasionó tal desajuste. Situación que fue observada por Venustiano Carranza

que como jefe de Gobierno Constitucionalista se preocupó por intentar un nuevo Sistema bancario, habiéndole surgido esa -- idea desde el año de 1913, para poder consumarla más tarde en el artículo 28 de la Constitución de 1917 ya que en su mente se forjó la creación de un Sistema Bancario en derredor de un sólo Banco de emisión controlado por el Estado.

Por lo tanto, según se ha visto, la reforma bancaria tiene su origen el 24 de Septiembre de 1913, fecha en la que el primer jefe del ejército Constitucionalista pronunció un discurso en el cual delineó la política reformadora que la revolución debería llevar a cabo. Manifestando en ese discurso lo siguiente:

"Cambiaremos todo el Actual Sistema Bancario, evitando el Monopolio de las Empresas Particulares, que han absorbido por largos Años las riquezas de México; y aboliremos el derecho de emisión de billetes o papel Moneda, -- por bancos Particulares. La Emisión de billetes debe de ser privilegio exclusivo de la Nación. Al triunfo de la revolución ésta establecerá el Banco Unico de Comisión, El Banco del Estado, propugnándose de ser preciso por la desaparición de toda Institución -- bancaria que no sea controlada por el Gobierno."

Sin embargo, durante el período comprendido en los años de 1913 a 1915 el movimiento revolucionario fue preponderantemente de carácter militar, y no hubo por tal motivo oportunidad de realizar las ideas propuestas por Venustiano Carranza en cuanto a la reforma bancaria, sino hasta que el -- ejército Constitucionalista dominó la mayor parte del país, -- culminando esta con la ocupación de la Capital en 1915, ya -- que a partir de entonces empezaron a dictarse determinaciones de carácter técnico para llevar a cabo la reforma bancaria.

El primer paso que la Reforma bancaria de 1915 dió fue de carácter exclusivamente legal y consistió en obligar a los bancos a colocarse dentro del mandato de la ley de 1897. -- Posteriormente en agosto de 1915 el primer jefe don Venustiano Carranza, dió instrucciones al subsecretario de Hacienda a fin de que formulara un plan que tuviera por objeto inspeccionar y regularizar la situación bancaria para estar en condi--

ciones de fundar un sólo banco de emisión controlado por el Estado, y pudiera en esa forma, realizarse el ideal que el primer Jefe expresará en su discurso pronunciado en Hermosillo en 1913. Con tal objeto, el 10 de Marzo de 1916 Don Antonio Manero presentó un proyecto que fue aprobado y remitido al Secretario de Hacienda Don Luis Cabrera, para su consideración, teniendo como resultado final el siguiente:

- a) La Unificación de la Circulación Monetaria.
- b) Fijación del valor Monetario.
- c) Fijación de la deuda de la revolución.
- d) Redención efectiva de la deuda de la revolución por parte del Gobierno.
- e) Posibilidad de liquidar todos los créditos comerciales en una especie.
- f) Facilidad para la reorganización de presupuesto.

Una vez resuelta la cuestión de circulación en la forma antes dicha, el terreno estaría preparado para constituir el único banco de emisión como Centro del Nuevo Sistema Bancario, el cual debería tener como condiciones indispensables las de concretarse a las operaciones permitidas a los bancos de emisión dejando a los bancos ya establecidos las operaciones correspondientes de los bancos refaccionarios, comerciales o de descuento únicamente.

El nuevo banco tendría facultad de emitir billetes con arreglo a sus estatutos teniendo la obligación de retirar de la circulación la emisión de billetes que entonces existía pagándolos a su precio comercial, debiéndose además realizar todo esto con el objeto de poder llegar al fin apetecido es decir, el de tener una sola emisión de billetes.

Sin embargo, la transformación del Sistema de pluralidad de emisiones, a la emisión única y la liquidación o transformación de los antiguos bancos que se inició desde 1908, sufrió una nueva orientación basada en leyes que se decretaron especialmente y que dieron al problema meramente bancario, una solución lamentable, ya que el 15 de Septiembre de 1916 el ejecutivo expidió un decreto mediante el cual sostenía que las facultades del congreso de la Unión estaban limitadas por las disposiciones prohibitivas de la ley fundamental de la República, debiendo en consecuencia abrogarse las leyes que se dictasen por una extralimitación de esas facultades, por lo tanto, correspondía al encargado del poder ejecu-

tivo declarar la abrogación de las leyes y de las concesiones anticonstitucionales, entre las cuales estaban las concesiones otorgadas a los bancos de emisión y las disposiciones de la Ley de Instituciones de Crédito. Este decreto, también -- concedió a los bancos de emisión un plazo de 60 días para que aumentaran sus reservas metálicas hasta cubrir la totalidad -- de los billetes en circulación, desgraciadamente, el cambio -- de técnica que este decreto inició no parece haber sido tan -- favorable como se proyectó, en virtud de que las concesiones -- de los bancos quedaron técnicamente en vigor hasta que una -- nueva ley les devolvió posteriormente su personalidad Jurídica. Razón por la cual el 14 de diciembre de ese mismo año de 1916, se expidió otro decreto que señalaba la obligación y -- forma de liquidación de aquellos bancos cuyas existencias metálicas no hubiesen llegado a la proporción requerida por la ley fundamental de 1897, y por el decreto de Veracruz del 29 -- de septiembre de 1915. Hasta que en el año de 1921 se reglamentó la devolución y liquidación de los bancos incautos de -- volviéndoles la personalidad Jurídica que el decreto de 14 de diciembre de 1916 les había retirado, trayendo esto como re -- resultado que ciertos bancos continuaron operando, entre los -- que se pueden citar los siguientes: Bancos de Durango; del Estado de México, de Hidalgo; de Londres y México; de Jalisco; -- Mercantil de Monterrey; Mercantil de Veracruz; de Nuevo León; Nacional de México de Morelos; Occidental de México; Peninsular Mexicano; de Sonora; de Tabasco; de Tamaulipas y de Zacatecas.

Sin embargo, desde la fecha del decreto de desincautación de los bancos de 1921 se ha tratado de convertir en -- realidad la reforma bancaria iniciada en 1913 por Venustiano Carranza logrando resultados positivos, que aún hasta nuestros días se han dejado sentir; ya que en el período transcurrido desde el decreto de desincautación hasta la fundación -- del Banco de México, se crearon un sin-número de leyes que -- tenían como principal objeto realizar la reforma bancaria, y así tenemos, que siendo Secretario de Hacienda el Ing. Don Alberto J. Pani, se crearon en el año de 1924, varias leyes que pretendían conseguir la reforma bancaria planeada, entre las cuales podemos citar las siguientes:

- a) Ley Moratoria para los deudores hipotecarios de los bancos Hipotecarios; del 31 de Mayo.
- b) También en el mismo 31 de Mayo se expidió la -- ley levantando el moratorio establecido para -- los bancos refaccionarios.

- c) Ley de suspensión de pago de bancos o establecimientos bancarios del 21 de agosto.
- d) Ley sobre bancos refaccionarios del 30 de octubre.
- e) Decreto que ordena la Creación de la Comisión Nacional Bancaria del 29 de Diciembre.
- f) Ley de "Reorganización de la Comisión Monetaria del 30 de Diciembre.

Y ya para el año de 1925 siendo todavía Secretario de Hacienda el Ing. Alberto J. Pani, se creaban en el país -- las 2 leyes fundamentales que se consideran el resultado de la reforma bancaria iniciada por Venustiano Carranza en 1913; estas leyes son las siguientes: a) La Nueva Ley de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios decretada el 7 de Enero y la b) Ley del Banco de México decretada también en ese mismo año.

La Nueva ley de Instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios, no comprendía propiamente sólo a los bancos, sino que también a las sucursales de los bancos extranjeros, comprendiendo además al banco único de emisión, a los -- bancos hipotecarios, bancos refaccionarios, bancos agrícolas, bancos industriales, bancos de descuento y depósito y banco de fideicomiso. En tanto que la ley del Banco de México, regiría solamente sobre el Único Banco de emisión del País, el cual fue fundado a pesar de las múltiples protestas del Comité Internacional de banqueros, ya que el Secretario de Hacienda, Don Alberto J. Pani, designó una Comisión integrada por -- los Sres. Luis Manuel Gómez Morín, Fernando de la Fuente y -- don Elías de Lima para que formularan la ley Constitutiva del único banco de emisión y sus estatutos respectivos, llegándose a la conclusión de que el banco quedaría constituido, como sociedad anónima y con una duración de 50 años, fijándole como Capital Social la cantidad de \$ 100,000.000 pesos oro, pudiendo dicha cantidad ser aumentada conforme lo fijaron los -- estatutos y quedando el Capital Social, representado por acciones nominativas con valor nominal de 100 pesos cada una. -- Siendo el principal objeto de la Sociedad emitir billetes y regular la circulación monetaria en la República con facultad -- de descontar documentos de carácter genuinamente mercantil, -- encargándose además de la Tesorería del Gobierno Federal y pudiendo también efectuar las operaciones bancarias correspondientes a los bancos del depósito y descuento.

La Administración de el Banco de México, según su -- ley constitutiva, estará a cargo de un Consejo de Administración integrado por 9 Consejeros; y la vigilancia de la Sociedad, se confiaría a 2 Comisarios.

También de acuerdo con la Ley Constitutiva del Banco de México, éste sería el depositario de todos los fondos -- de que el Gobierno Federal no hiciere uso inmediato, encargándose igualmente de la situación y concentración de fondos de -- todas las oficinas del propio Gobierno, de la deuda pública -- en el interior y en el exterior y sería además el agente del -- propio Gobierno para todos los cobros o pagos que debían ha-- cerse en el extranjero, así como para todas aquellas operacio-- nes bancarias que requirieran el servicio público.

Por otro lado, de acuerdo con la Nueva Ley de Insti-- tuciones de Crédito y Establecimientos Bancarios, todos los -- demás bancos podrían con el carácter de bancos asociados al -- de México hacer operaciones de redescuento con el mismo Banco de México; sin embargo estos bancos asociados deberían conser-- var un depósito en oro en el Banco de México el cual sería un 10% del importe total de sus fondos.

Esta ley Constitutiva del Banco de México fue decre-- tada el 28 de Agosto de 1925 habiendo sido otorgada ante el -- Notario Público Manuel Borja Soriano, el 1º de Septiembre del mismo año, fecha en la cual asistieron como testigos del Pre-- sidente de la República, General Plutarco Elías Calles, el -- Lic. Manuel Padilla (Presidente de la Suprema Corte) y el Lic. Ezquivel Padilla (Presidente del Congreso de la Unión) para -- la celebración del contrato de S.A. que por una parte el Ing. Alberto J. Pani Secretario de Hacienda y en representación -- del Gobierno Nacional celebraba con los Señores Alberto Masca reñas, Elías de Lima; Manuel Gómez Morín, Carlos B. Zetina; -- José R. Calderón; Vicente Echegaray; Pedro Franco Ugarte; Er-- nesto Otto; Lamberto Hernández; Joaquín López Negrete; Hila-- rion Branch; Alfredo Pérez Medina; Ignacio Rivero y Lic. Sal-- vador Cancino como apoderados del Sr. Adolfo Prieto, Lic. A.-- Martínez a nombre del Banco de Sonora; Federico Luchica como -- apoderado de la Compañía de Fierro y Acero de Monterrey Luis-- Magar y Moisés Solana a nombre del Banco de Londres y México y Pedro Bremond a nombre de J.B. Ebrard Co.

Firmando el contrato de Sociedad Anónima se inaugu-- ró en ese mismo 1º de Septiembre de 1925, por el presidente --

de la República, General Plutarco Elías Calles, el Banco de México, el cual desde su inauguración, ocupó el edificio del Banco de Londres y México mientras se acondicionaba el edificio que perteneció a la Cía. de Seguros "La Náutica" y que -- fue comprado precisamente para adaptarse al Banco de México.

Visto el proceso de formación del Banco de México, - reservaré para analizarlos con posterioridad y en el momento oportuno, los estatutos que aun a la fecha salvo ciertas modificaciones, rigen al Banco emisor del país.

Con la creación del Banco de México el 1º de Sep--- tiembre de 1925, se puede dar por concluido el período refe--- rente a la Época Revolucionaria; ya que con su creación se -- vió culminada la reforma bancaria que en 1913 iniciara Venus--- tiano Carranza.

Pasemos ahora a analizar los adelantos que en Mate- ria Bancaria ha tenido el país, desde la fundación del Banco de México, hasta nuestros días; comprendiéndose dicho análi- sis dentro del inciso de 1a.

E) EPOCA ACTUAL. Con el surgimiento del Banco de México, se inició en el país una cadena de fundaciones banca- rias, que aunque se formaron como instituciones privadas no - dejaron de reconocer la supremacía del banco emisor, ya que - como en líneas anteriores lo dije, de acuerdo con la Nueva -- Ley de instituciones de Crédito y Establecimientos Bancarios, estas instituciones podrían seguir operando con el carácter - de bancos asociados del banco emisor.

Es por esto por lo cual la estructura del Sistema - Bancario Mexicano en la actualidad se encuentra compuesta pri- meramente por el banco Central, el cual es un intermediario - monetario oficial.

Continuando inmediatamente después dentro de la mis- ma estructura las instituciones intermediarias, no monetar- - rias de tipo oficial, las cuales vienen a constituir los ban- cos nacionales, encontrándose en último término dentro de la estructura del Sistema Bancario, las instituciones privadas - con carácter de intermediarios del Banco Central, las cuales- vienen a constituir la banca privada, subdividiéndose a su -- vez en: a) bancos de depósito o intermediarios financieros y b) bancos de inversión o intermediarios no monetarios los cua-

les comprenden a los bancos meramente de ahorro, a los bancos de ahorro y préstamo para la vivienda familiar, las Sociedades Financieras, las Sociedades de Crédito Hipotecario, las Sociedades Capitalizadoras y Fiduciarias, etc.

Es conveniente hacer notar la importancia que la banca privada tiene actualmente en México, dentro del Sistema Bancario General, ya que según muestran las estadísticas en el año de 1960 la banca privada manejaba un 45% de los recursos totales del Sistema Bancario, con un monto aproximado a los 27 mil millones de pesos.

Sin embargo; es conveniente también señalar que la ley general de instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares de 1941, dividió a la banca privada en 2 sectores que fueron:

- a) La banca Comercial, cuya función primordial consistía en operar en el Mercado Monetario y
- b) La banca de inversión dedicándose a operar en el mercado de Capitales.

Razón por la cual aunque los empleados de ambas instituciones tengan las mismas prestaciones y obligaciones, (TEMA FUNDAMENTAL DE ESTE TRABAJO) es conveniente como dato complementario, describir claramente las funciones de cada uno de los sectores de la banca privada.

FUNCIONES ASIGNADAS A LA BANCA COMERCIAL:

A los bancos Comerciales se les asignó principalmente la función de "recibir depósitos bancarios de dinero del público y otorgar Créditos de significación puramente monetaria reembolsable dentro de un ciclo de producción normal" Para garantizar su liquidez, la misma ley bancaria estableció que estas instituciones de Crédito debían operar preferentemente en el mercado a corto plazo o monetario, realizando transacciones menores de un año y financiando operaciones destinadas a la adquisición, conservación y venta de activos circulantes, secundariamente debían acudir al mercado de capitales fomentando tanto el crédito a mediano y corto plazo como la inversión en valores, por un monto máximo equivalente al 20% del total de sus recursos. Posteriormente fue necesario promover Reformas a la Ley Bancaria para ampliar el radio de acción de estos Bancos en el Mercado de largo plazo, tales

como las de 1943, 1949, 1954, y 1956, así como establecer a principios de 1949 controles selectivos del crédito a través del encaje legal cualitativo, cuyo objeto consiste también en lograr que estos bancos realicen crecientes inversiones a mediano y largo plazo. Estas medidas no han afectado la liquidez y solvencia de los Bancos de Depósito, ya que nuestra estructura bancaria presenta un reducido número de bancos comerciales muy grandes que reciben gran cantidad de recursos en forma continua, lo que les permite conceder recursos a largo término sin sufrir repercusiones habituales. Además gozan de acceso a las facilidades de préstamo y redescuento de un banco central siempre enterado de sus problemas.

FUNCIONES ASIGNADAS A LA BANCA DE INVERSIÓN.

A las instituciones componentes de esta banca les correspondió llevar a cabo operaciones de Crédito a más largo plazo en el Mercado de Capitales y especialmente el financiamiento de inversiones en bienes de capital, recogiendo ahorros mediante la emisión de bonos u otros títulos de naturaleza análoga.

Sin embargo, esta tajante determinación de funciones no ha sido cumplida en la práctica bancaria mexicana, observándose en estas instituciones una propensión creciente a operar en el Mercado Monetario, modalidad que tanto las autoridades monetarias como las bancarias tratan de contra-restar con medidas tendientes a lograr que participen activamente en el Mercado de largo plazo o mercado de Capitales, paralelamente a la canalización que en el mismo sentido se fomenta en los bancos Comerciales.

Como conclusión del inciso referente a la evolución bancaria en la época actual, es conveniente señalar que a partir de la fundación del Banco de México (Único Banco Emisor del País) en el año de 1925, surgieron infinidad de instituciones bancarias o con funciones equiparables a las bancarias, habiendo logrado subsistir muy pocas de las que con anterioridad surgieron, ya que la Banca Mexicana es sumamente joven -- salvo algunas excepciones, entre las que se puede señalar al Banco Nacional Monte de Piedad, al Banco de Londres y México y al Banco Nacional de México, ya que la mayoría de las Instituciones Bancarias que actualmente existen en el país, son -- propiamente de reciente creación; y dado que es muy grande el número de instituciones creadas y por consiguiente también es

muy grande la competencia, las actuales instituciones bancarias del país con un afán de superación para obtener el favor del público, han enfocado sus funciones a distintos aspectos de la vida para que así de este modo sea el público el que libremente elija la institución que le convenga, ya que existiendo un sistema Bancario en el cual cada institución enfoca sus actividades a situaciones diversas, se conseguirá una mayor armonía para beneficio tanto de la Banca Oficial, como de la Banca Privada y sobre todo el público en General sin dejar de considerar también en estos beneficios a los empleados bancarios en general ya que con este sistema se van especializando para hacer más eficaz su labor con menos esfuerzo.

"ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA EVOLUCIÓN Y CRECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO EN EL PAÍS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS".

Ha sido algo notable en los últimos años el incremento que las instituciones financieras han tenido en el país, ya que como en párrafos anteriores señalé el número de instituciones financieras y bancarias ha ido en aumento en los últimos años, razón por la cual dicho aumento ha obligado a las instituciones privadas a desarrollar sus funciones en campos especializados de la vida diaria, y así tenemos en vía de ejemplo, que hay instituciones que se dedican a desarrollar una labor social y crecimiento con productividad, como es el caso de la financiera COMERMEX, institución que se desprende del Sistema del Banco Comercial Mexicano, el cual es una institución de la Banca privada dentro del sector de la Banca Comercial y que es relativamente de reciente implantación en la Capital de la República, habiendo iniciado sus funciones en forma exclusiva en el Estado de Chihuahua, para que en la actualidad opere dentro de todo el territorio nacional e incluso en algunas partes de el exterior por medio de representantes.

Otro caso semejante es el del Banco Mexicano el cual pretende dar mayor ayuda al obrero y al campesino aunque actualmente se encuentra formando parte de un gran consorcio financiero que auspiciado por el Gobierno Federal se encarga de absorber a las instituciones bancarias o financieras que por alguna razón ya no pueden seguir operando en forma independiente, este gran consorcio financiero es el que actualmente se conoce con el nombre de "SOMEX".

Otras instituciones financieras o bancarias operan con ciertas ideas con las cuales pretende incrementar la inversión, como es el caso de la FINANCIERA ACEPTACIONES, ya que su director general Lic. José María Cuarón ha manifestado que: "La política fiscal debe facilitar las inversiones".

Por otro lado tenemos que instituciones financieras sumamente jóvenes a pesar de su corto tiempo de estar operando han intervenido notablemente también en el desarrollo de México, como es el caso de FINANCIERA DEL NORTE, S.A. institución que como anteriormente dije a pesar de su juventud ha sabido captar los recursos de empresas y particulares en la colocación en créditos y valores de estos recursos.

También es conveniente señalar la labor que desempeñan otros tipos de instituciones financieras o bancarias, como es el caso del Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, el cual a través de sus 40 años de existir siempre ha procurado realizar obras para el pueblo en toda la nación, ya que como su último informe lo demuestra, en el pasado año de 1972, este banco intervino para la construcción de obras en toda la nación, con un Capital de seis mil millones de pesos.

Así podríamos seguir haciendo una enumeración bastante grande de las distintas instituciones financieras que actualmente operan en el país, pero en virtud de que dicha enumeración sería de dimensiones muy exageradas, pasaré únicamente y ya para concluir este inciso, a hacer referencia a los distintos grupos financieros, que han surgido con la unión de varias instituciones financieras, con el objeto de lograr un mejor servicio en beneficio del público en general, y así tenemos que, entre los principales grupos financieros surgidos en México durante los últimos años podemos citar los siguientes:

Es necesario iniciar esta enumeración con el grupo financiero denominado SOMEX, S.A., ya que como anteriormente se dijo, este es un grupo financiero auspiciado por el gobierno Federal, y que se encarga de auxiliar a las instituciones privadas que por diversas circunstancias no pueden seguir financiando en forma independiente; siendo por lo tanto precisa la intervención de un grupo financiero para salvaguardar los intereses de los particulares que realizan sus depósitos o inversiones, en esas instituciones privadas. Es preciso enumerar en primer término a este grupo financiero en virtud de la

importancia que actualmente tiene, en el país, que aunque es de reciente creación, dado el auspicio del país, ya que se encuentra constituido por un gran número de Instituciones privadas, entre las cuales pueden citarse las siguientes:

- a) Banco Mexicano,
- b) Banco Longoria,
- c) Banco Continental,
- d) Banco del Ahorro Nacional,
- e) Banco de Industria y Comercio,
- f) Banco Azteca,
- g) Banco Mercantil y otras muchas instituciones financieras o bancarias que este grupo Financiero ha absorbido.

En segundo término, es conveniente mencionar los -- grandes grupos financieros que sin estar auspiciados por el -- gobierno, constituyen una gran organización de empresas financieras en la cual cada una de esas instituciones tiene sus -- funciones perfectamente delimitadas, para lograr con ello un mejor servicio y por consiguiente la satisfacción general del público que al ser atendido por personal debidamente especializado obtiene mejor servicio. Dentro de estos grupos financieros podemos citar los siguientes:

1. GRUPO FINANCIERO INTERNACIONAL. El cual se encuentra constituido por el Banco Internacional, Financiera Internacional, S.A.; Banco Internacional de Fomento Urbano S.A.; Banco Industrial de Jalisco, S.A.; Banco Internacional de Baja California, S.A.; Banco Internacional Peninsular; Banco Internacional del Centro, S.A.; Banco Internacional de Tamaulipas S.A.; Banco Internacional del Nordeste S.A.; Banco Internacional del Noreste S.A.; Banco Internacional del Norte S.A. y -- Banco Internacional del Sureste S.A.

2. GRUPO FINANCIERO COMERMEX. El cual se encuentra formado principalmente por el Banco Comercial Mexicano, -- del que ya hice mención en párrafos anteriores y que a pesar de haberse iniciado en Chihuahua aproximadamente hace 45 años en la actualidad se encuentra operando en la totalidad del Territorio Nacional, siendo cada una de sus oficinas matrices -- de los Estados las que constituyen este gran grupo financiero además de la financiera Comermex, la cual viene a desempeñar un papel de Banco de inversión dentro del sector de la banca-

privada. Es conveniente como dato complementario señalar que el Banco Comercial Mexicano empezó a operar dentro de la Capital del país, aproximadamente hace 18 años, tiempo en el cual ha ido creciendo tal y como lo prueban las múltiples sucursales urbanas que en el transcurso de estos 18 años, se han establecido en la Capital.

He reservado para ser analizados en último término a los 2 más grandes grupos financieros privados que en la actualidad existen en México permitiéndome tal reserva, en virtud de ser estos grupos los que más aportaciones en materia de organización y sistemas han realizado en la estructura Bancaria Nacional en los últimos años; siendo tales grupos los siguientes:

- a) GRUPO FINANCIERO BANAMEX y
- b) GRUPO FINANCIERO BANCOMER (Sistema Bancomer).

El grupo financiero Banamex, se encuentra constituido principalmente por el Banco Nacional de México, de cuya fundación ya se trató; ya que este banco remonta su fundación al año de 1884, habiendo logrado ya en la actualidad constituir uno de los grupos financieros de mayor importancia en el país junto con las siguientes instituciones: a) Financiera - Banamex S.A.; b) Seguros América Banamex S.A.; c) Hipotecaria Banamex S.A.; d) Inmobiliaria Banamex S.A. y e) todas las oficinas matrices con sus correspondientes sucursales del Banco Nacional de México S.A.; ubicadas tanto en la Capital de la República, como en cada una de las entidades federativas que integran el país, conservando hasta la fecha, según lo manifestado por su actual director general, Sr. Agustín F. Legorreta, el propósito que desde iniciado el banco tuvieron sus fundadores y el cual reza en los siguientes términos: "En lugar todos Aquellos Males de la Nación Mexicana que puedan ser Enjugados con Dinero". Aunque aparentemente este propósito parece de romántico y cursi, los alcances prácticos de esta directriz; son extraordinarios, ya que el dinero manejado por los banqueros, es dinero que se necesita para labores tan dignas como el fomento de la educación, la creación de empleos, la correcta urbanización de pueblos y ciudades y sobre todo el financiamiento del desarrollo en general.

Es pues de suma importancia el grupo financiero que constituyen estas empresas, ya que muchos de los adelantos --

que el país obtiene, se deben aunque sea en forma indirecta a estas Instituciones o grupos financieros, los cuales en un afán de superación, están constantemente en busca de nuevos sistemas o ideas tendientes a mejorar el servicio y a especializar al empleado bancario, para satisfacción del público en general.

GRUPO FINANCIERO BANCOMER (SISTEMA BANCOMER). Este grupo financiero, tiene una importancia muy notable en la estructura Bancaria actual del país, ya que muchos de los adelantos que en materia bancaria existen, se deben sin lugar a dudas a este importante grupo financiero, el cual se encuentra encabezado por el Banco de Comercio S.A., institución financiera que a pesar de ser relativamente joven (ya que su fundación se realizó en el año de 1932) ha influido notablemente en los adelantos bancarios del país; pues en los 41 años de vida que actualmente tiene, ha logrado un sinúmero de adelantos tendientes a obtener la mayor comodidad del público.

Juntamente con el Banco de Comercio S.A., integran el sistema bancomer las siguientes instituciones:

- a) Hipotecaria Bancomer.
- b) Financiera Bancomer.
- c) Seguros de México Bancomer.
- d) Inmobiliaria Bancomer y
- e) Todas las oficinas matrices con sus respectivas sucursales que el Banco de Comercio tiene en cada uno de los estados de la República, así como también todas las sucursales urbanas existentes en la capital del país; y las agencias o representaciones que el mismo banco tiene en varias partes del mundo.

Es tal la importancia que en materia de adelantos bancarios posee este sistema, que resulta muy cierto el Slogan de "Un banco con ideas modernas" que por el transcurso de aproximadamente 8 años he estado explotando publicitariamente, pues se ha podido apreciar que el Sistema Bancomer ha demostrado sobre la marcha que la frase "Banco con ideas Modernas", no es ni será un Slogan vacío, sino que es la expresión de la imagen de una empresa Moderna dinámica y ágil que con ideas auténticamente modernas en su forma de resolver asuntos de dinero, se convirtiera en menos de 2 lustros, en una fuerza impulsora del desarrollo económico del país.

Entre las principales ideas modernas que este sistema bancario ha introducido en el país, podemos señalar la programación y la instrumentación de los servicios financieros, que se encuentra basada en estudios de Mercadotecnia, ordenados en un eficiente programa elaborado por un equipo formado por financieros, economistas, publicistas, ingenieros electrónicos y expertos en diversas disciplinas bancarias, dando como resultado el hecho de que el banco de Comercio es la única institución de la América Latina que posee una modernísima -- Computadora mediante la cual se ha agilizado el pago de Cheques para beneficio del público y de los empleados, que con este sistema realizan sus labores sin tanto esfuerzo.

Siendo otros de los adelantos introducidos por este sistema financiero los siguientes:

a) AUTOBANCO. Atención a la clientela para cobro y depósitos desde su automóvil.

b) TELEBANCO. Atención al público por medio de -- aparatos de televisión. (Sistema que ahorra tiempo y proporciona comodidad al cliente).

c) Tarjeta de Crédito Bancomer. La cual vino a revolucionar al Comercio, ya que se usa como si fuera dinero en efectivo, pudiéndose adquirir con ella gran variedad de mercancías.

d) AUTO DEPOSITOS. El público realiza personalmente sus depósitos sin necesidad de largas esperas, ya que mediante formas previamente realizadas, efectúa sus depósitos -- en buzones destinados previamente para ello.

Así podría seguirse enumerando una serie de adelantos de tipo práctico y de sistemas, que este inmenso grupo financiero en sus 41 años de existencia ha ido obteniendo para beneficio indudable tanto del empleado bancario, como del público y del país en general.

4. RAZONES POR LAS CUALES SE CREO EL PRIMER REGLAMENTO DE -- TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

Con el surgimiento del Banco único emisor del país, en el año de 1925, se fue dando mayor importancia a las actividades bancarias, ya que alrededor del Banco Central, fueron

surgiendo un sin número de instituciones financieras que requerían de personal para poder realizar sus funciones razón por la cual y como era lógico fueron multiplicándose también el número de los empleados bancarios, trayendo esto como consecuencia el surgimiento de una nueva clase trabajadora en el país, que al ir aumentando en forma sorprendente ocasionó dificultades entre algunos de sus integrantes con las instituciones a las cuales prestaban sus servicios; motivo por el cual el 15 de Noviembre de 1937 bajo la presidencia del General Lázaro Cárdenas, se expidió la primera reglamentación que habría de regular las relaciones de trabajo en las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, con el objeto de evitar siguieran existiendo las dificultades que esta nueva clase pudiera ocasionar y que tarde o temprano repercutirían en el desarrollo económico del país.

Esta reglamentación, fue elaborada, sobre bases y lineamientos generales que han preservado y se conservan en vigor en nuestros días, perfeccionándose y adecuándose en el tiempo y a las condiciones que permite el progreso del país y el desarrollo del Sistema Bancario el cual es el instrumento vital para la realización económica de la nación.

Sin embargo, este reglamento de 1937 expedido por el entonces presidente de México, General Lázaro Cárdenas, fue derogado el 30 de Diciembre de 1953, por el Presidente Ruiz Cortines que con un afán de adecuar el reglamento de trabajo avance económico y Social del País, creó un nuevo reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares el cual es el que el actual presidente de la República Lic. Luis Echeverría Alvarez perfeccionó el 13 de Julio de 1972. Siendo estas reformas el motivo principal de este trabajo.

C A P I T U L O II

FUNDAMENTACION JURIDICA DEL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO

1. *Fundamentación Constitucional y Antecedentes Historicos - de los Artículos Constitucionales aplicables al Reglamento de Trabajo.*

a). *Garantías otorgadas por los Artículos 4o. y 5o.- Constitucionales.- En principio es conveniente hacer una referencia historica sobre el proceso evolutivo que dió origen a estos artículos que el Congreso Constituyente de 1917, encuadró en la Constitución Federal dentro del capítulo de las Garantías Individuales; refiriendose este capítulo a la protección que la misma Constitución otorga individualmente a cada una de las personas que se encuentren dentro del territorio nacional, ya que la Constitución Mexicana posee una doble ventaja consistente en la protección del individuo en su aspecto individual, y la protección del individuo formando parte de un grupo. Y así tenemos que en cuanto a la persona considerada individualmente, nuestra Constitución otorga determinados derechos, sobre todo los relativos a la libertad considerada en sus diversas manifestaciones; en virtud de que nuestra Carta Magna recoge minuciosamente en su Capítulo referente a las garantías individuales la generosa tradición que se originó en el Constitucionalismo -Anglo sajón y en el movimiento libertario francés, teniendo sin embargo nuestro país el privilegio de ser uno de los primeros en luchar por la igualdad y libertad de los hombres, debiendose este privilegio al hecho de que fue el cura Hidalgo uno de los primeros personajes que plasmo sus ideales de libertad e igualdad en el mundo a través de su decreto del 6 de diciembre de 1810, -*

mediante el cual abolía antes de que la mayor parte de los países de la tierra, la inhumana institución de la esclavitud, correspondió a Morelos el honor de haber elevado a ley Constitucional los derechos del hombre y del ciudadano mediante el decreto Constitucional de Apatzingan del 22 de Octubre de 1814.

Razón por la cual en nuestra actual Constitución se ha plasmado el capítulo referente a las garantías individuales dentro del título primero de nuestra Carta Magna; título en el cual se encuentran los artículos 40. 50. referentes a la libertad que tienen las personas para elegir su trabajo y de los cuales en seguida pasaré a hacer el análisis de su evolución y contenido.

Artículo 40. Constitucional.- " A ninguna Persona podrá impedirsele que se dedique a la --
profesión, industria, comercio-
o trabajo que se le acomode siendo licitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceras o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se operan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del Producto de su trabajo sino por resolución judicial"

Como puede apreciarse del texto transcrito, este artículo 40. contiene fundamentalmente 2 garantías que son:

- a) La libertad de trabajo y
- b), La propiedad del producto del trabajo,

También como puede apreciarse en el texto de este artículo, su contenido abarca todas las distintas formas de trabajo siempre y cuando sean lícitas o no ofendan los derechos de la sociedad.

Los antecedentes inmediatos de este artículo, se lo calizan en la constitución de Apatzingan promulgada por José María Morelos y Pavón, en donde se propaga la libertad de trabajo. Libertad que fue siendo aceptada por todas y cada una de las constituciones subsecuentes.

Sin embargo, la creación de nuestro actual artículo 4o. suscito muchos debates, en virtud de que algunos diputados pensaban que debería considerarse ilícito y por lo tanto prohibirse, las corridas de toros, los juegos de azar, la venta de drogas, las casas rojas y otras múltiples ocupaciones argumentando que debería ponerseles fin a todos los males que -- durante su gobierno permitió el general Díaz.

Por otro lado, es también conveniente hacer hincapié en lo que en líneas más adelante, el mismo artículo 4o. -- señalaba ya que en su texto claramente indica que sí puede -- restringirse la libertad de trabajo; pero esta restricción, -- solamente será tomada en cuenta, cuando se realice por medio de una determinación judicial, o bien que se afecten los derechos de terceras personas. Pero también es conveniente señalar, que la misma determinación judicial que restringe la -- libertad de trabajo de las personas, también otorgaba al afectado la facultad de ser oído en juicio, presentar pruebas y -- alegar lo que a su derecho conviniera, ya que si no se otorgan estas facultades, se violarían las garantías perceptuadas en el artículo 14 de la misma Constitución, el cual señala -- que la sentencia debe ser hecha por escrito y estar debidamente fundada y motivada.

Además por otra parte es también conveniente hacer notar que el mismo texto del artículo 4o, Constitucional, -- juntamente con las garantías que otorga, señala también ciertas limitaciones con las cuales, si se restringe la libertad de trabajo, siendo estas las siguientes:

- 1.- El trabajo que desempeñe, deberá ser lícito, ya

que en caso contrario se restringirá la libertad. Entendiéndose por licitud todo aquello que no vaya contra la moral o las buenas costumbres.

2.- La libertad de trabajo, también se encuentra limitada cuando existe alguna determinación judicial que la restrinja por haberse afectado los derechos de tercero.

3.- Como última limitación a la libertad de trabajo que el mismo artículo 4o. señala, podemos citar a las resoluciones gubernativas que restringen alguna actividad por afectar los derechos de la sociedad.

Al desglosar analíticamente al artículo 4o, mencioné que poseía 2 garantías, las cuales eran: la libertad de trabajo, de la cual acabo de realizar su análisis, y la propiedad de los productos de trabajo, garantía de la cual a continuación realizaré su análisis. Para empezar señalaré que al referirse a esta garantía nuestro artículo 4o es limitativo; ya que aunque en principio todo hombre puede disponer del producto de su trabajo, existe una excepción; pues mediante sentencia judicial se puede privar total o parcialmente a un individuo del producto de su trabajo, como es el caso en que al trabajador se le obligue a entregar cierta cantidad como pensión alimenticia. Aparentemente esta disposición se encuentra en franca contradicción con lo dispuesto en la fracción VIII del Artículo 123 Constitucional, sin embargo, la realidad no es así, pues aunque el artículo 123 en su fracción VIII señala que el salario quedará exceptuado de embargo, lo dispuesto por el artículo 4o es una mera excepción, ya que previniendo tales circunstancias, la misma Ley Federal del Trabajo, en su artículo 110 fracción V en relación con el artículo 112 de la misma ley, señale que los salarios de los trabajadores podrán ser objeto de embargo o descuentos, cuando se trate del pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa e hijos, ascendientes y nietos decretado por la autoridad competente, con el objeto de cimentar más esta excepción de descuento o embargo del salario de los trabajadores es conveniente seña -

lar lo que el artículo 544 fracción XIII del Código de procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales - indica al respecto, ya que aunque no sea una ley laboral también trata esta excepción al decir textualmente lo siguiente:

Artículo 544.- " Quedan exceptuados de embargo
Fracción XIII.- Los sueldos y el salario de los trabajadores en los términos que lo establece la Ley Federal del Trabajo; siempre que no se trate de deudas alimenticias o responsabilidad proveniente de un delito ".

Por último y con el fin de aclarar aún más esta - excepción señalaré que la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido por jurisprudencia, que el artículo 112 de la Ley Federal de Trabajo, aunque aparentemente lo parezca, no es inconstitucional ya que no va en ningún momento en --- contra de lo dispuesto por la fracción VIII del artículo 123- constitucional y como ley reglamentaria, puede ampliar los - derechos constitucionales.

En consecuencia tenemos que sólo podrá embargarse o descontarse el sueldo, cuando se trate de deudas alimenticias que el trabajador tenga haciéndose además la aclaración que - tratándose de deudas alimenticias, no se pueden realizar providencias precautorias.

Además de las limitaciones a la libertad de trabajo que ya señalé, existen otras restricciones que se encuentran contenidas dentro de la misma Constitución y que son las -- siguientes:

a) La contenida en el Artículo 130 Constitucional - que señala que sólo los Mexicanos podrán dedicarse a la propa- gación de cualquier culto religioso, por lo tanto, a los ex - tranjeros les está vedado ser ministros de alguna religión.

b) Las consignadas en el artículo 123 Constitucional en sus fracciones I y II ya que de acuerdo a estas fracciones, les está impedido a las mujeres y menores desempeñar trabajos industriales nocturnos, trabajar horas extras nocturnas y realizar cualquier labor después de las 10 de la noche. Estas restricciones se deben principalmente, al hecho de que el Congreso constituyente de 1917, pretendió proteger a las mujeres y menores. Haciendo pues la aclaración de que estas disposiciones no son una restricción para los trabajadores sino que vienen a ser una barrera para los patrones para que no pretendan exigir estas labores a las mujeres y menores, ya que la misma Ley Federal del Trabajo impone sanciones a quienes pretendan violar estas disposiciones.

Una vez realizado el análisis del contenido y evolución del artículo 40, pasará a continuación hacer el mismo análisis del Artículo 50 contenido también dentro del capítulo de las garantías individuales el cual textualmente dice lo siguiente:

Artículo 50.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial, el cual se ajustare a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concegibles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el

b) Las consignadas en el artículo 123 Constitucional en sus fracciones I y II ya que de acuerdo a estas fracciones, les está impedido a las mujeres y menores desempeñar trabajos industriales nocturnos, trabajar horas extras nocturnas y realizar cualquier labor después de las 10 de la noche. Estas restricciones se deben principalmente, al hecho de que el Congreso constituyente de 1917, pretendió proteger a las mujeres y menores. Haciendo pues la aclaración de que estas disposiciones no son una restricción para los trabajadores sino que vienen a ser una barrera para los patrones para que no pretendan exigir estas labores a las mujeres y menores, ya que la misma Ley Federal del Trabajo impone sanciones a quienes pretendan violar estas disposiciones.

Una vez realizado el análisis del contenido y evolución del artículo 4o, pasaré a continuación hacer el mismo análisis del Artículo 5o contenido también dentro del capítulo de las garantías individuales el cual textualmente dice lo siguiente:

Artículo 5o.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial, el cual se ajustare a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concegibles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el

menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de ordenes monasticas, cualquiera que sea la de nominación y objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre - pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El Contrato de trabajo sólo obligará a prestar el - servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder - exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá - extenderse en ningún caso, a la renuncia perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta del cumplimiento de dicho contrato por parte del trabajador, sólo obligará a esta a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso puede hacerse - coacción sobre su persona".

Sin embargo, este artículo 50, posee también sus - excepciones ya que de acuerdo a su texto también se restringe la libertad de trabajo al señalar que el trabajador no disfruta del producto de su trabajo cuando este sea impuesto como - pena por autoridad judicial, entendiendose que aunque sea trabajo impuesto como pena, este no podrá exceder de 8 horas - diurnas, 7 horas y media mixtas, o 7 horas nocturnas ya que - así lo dispone el artículo 123 Constitucional en su fracción - II. Pero también es conveniente señalar que en muchos de los reclusorios del país, si se les retribuye su trabajo a los - reos. Por otro lado, el mismo artículo 50. señala otros --- casos que aunque no se trate de reos, las personas no podrán - disfrutar de su libertad para elegir su prestan o no sus servicios; siendo estos casos principalmente los siguientes:

- a) Los Servicios Públicos.
- b) El Servicio de las Armas.
- c) El servicio de los Jurados Populares.
- d) El desempeño de cargos consejiles y los de elección popular directa o indirecta.
- e) Las funciones electorales, las cuales además de ser obligatorias, tendrán el carácter de gratuitas y
- f) Los servicios profesionales de indole social; - que tendrán carácter de obligatorios pero que si serán retribuidos en los términos de la ley y - con las excepciones que esta señale.

Respecto de los servicios públicos es conveniente - hacer constar que el mismo artículo 5o. dentro de su texto, - establece que ésta clase de servicios sólo podran ser obligatorios cuando se encuentren en los términos establecidos por las leyes respectivas. Sin embargo, es prudente señalar como antecedente que , en el momento de estarse elaborando este - artículo por el Congreso Constituyente de 1977, hubo algunas personas que manifestaron su oposición, a fin de que no se - señalaría dentro del artículo lo referente a los servicios pú blicos, argumentando que de ser así, podría existir por parte de los funcionarios, ciertos abusos. Oposición que aunque - fue tomada en consideración, nunca fue aceptada.

Respecto del trabajo de las armas, el servicio de - los jurados populares y el trabajo de ocupar puestos de elección popular idrecta o indirectamente es conveniente señalar- que unicamente limitan la garantía pleno consentimiento, ya - que estos trabajos si deben tener una retribución por hacer - los. En tanto que las funciones censales restringen los 2 - principales derechos otorgados por el artículo 5o, ya que -- tales funciones son obligatorias y gratuitas; es decir que - carecen de retribución monetaria para quien las realiza. Por último respecto a la prestación de servicios profesionales de

carácter social; el artículo 50. delimita unicamente la -- garantía de la libertad, en virtud de que estos servicios son impuestos con un carácter obligatorio; sin embargo, la garantía de percibir emolumentos por la prestación de estos servicios queda fuera de la limitación que el artículo 50. hace, -- ya que estas funciones de carácter social, si deben ser retri-- buidas.

Otra de las garantías otorgadas en el último párrafo del artículo 50., se refiere a la libertad que tienen los tra-- bajadores para resindir su contrato aunque este no se haya -- cumplido debiendo sin embargo, en este caso, pagar daños y -- perjuicios al patrón por los trastornos que pudiera ocasionar le; ya que el citado artículo 50. en sus últimos párrafos, -- textualmente dice: " El contrato de trabajo sólo obligará a -- prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, -- sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no-- podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o me-- nos-cabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. -- La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respec-- ta al trabajador, sólo obligará a este a la correspondiente -- responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse -- coacción alguna sobre su persona".

Por último en relación con este artículo 50. es con-- veniente señalar que según se desprende del antepenúltimo y -- penúltimo párrafo, también esta prohibido la pactación de con-- tratos de trabajo que impliquen una restricción de la liber-- tad o bien que se convenga realizar labores que no les con-- vengán o acomoden a los trabajadores, ya que en estos casos -- tales convenios o contratos son ilícitos, afectados de nuli-- dad absoluta y anticonstitucionales, debiéndose todo esto -- basicamente a que en el artículo 50. constitucional se prohi-- ben los pactos de exclusividad.

Por lo tanto, una vez visto el análisis de los artí-- culos 40. y 50. constitucionales se puede concluir que las -- personas son libres de elegir el oficio, trabajo o profesión-- que deseen, siempre y cuando no se encuentren prohibidos por-- la ley, e igualmente disfrutar del producto de su trabajo, ya

que el hombre en general sobrevive y progresa mediante su propio trabajo. Siendo por lo tanto esta la razón por la cual al enfocar a los empleados bancarios dentro de los artículos cuarto y quinto constitucionales se supone que estos se encuentran libremente prestando sus servicios a determinada institución financiera, la cual deberá cubrir al trabajador lo que previamente hayan pactado por la prestación de sus servicios.

Como dato complementario y ya para concluir con lo referente a este inciso, es conveniente señalar, que la materia contenida en el artículo 5o. Constitucional, es de tal importancia, que al discutirse su texto en el Congreso Constituyente de 1917, se desprendió de él como título especial y autónomo el artículo 123 Constitucional, el cual ha sido uno de los máximos logros obtenidos por nuestra revolución; ya que este artículo 123, comprende todas las garantías que el trabajador tiene frente al patrón, habiendo surgido en aquella histórica asamblea del Congreso Constituyente de 1917 en la que reiterando la propuesta por Froylán C. Manjarrez, el diputado por Yucatán, Hector Victoria; encabezando un numeroso grupo del Congreso, pedía se consignaran en el artículo 5o. las garantías esenciales para la futura legislación obrera, pronunciando para tal efecto, un memorable descanso en donde se hallan contenidas las principales ideas que más tarde se establecerían en el artículo 123 y que debido a la grandeza humana e incomparable de Venustiano Carranza que dando muestras ante la Historia de su talla de estadista, fue posible la creación del artículo 123, al manifestar su punto de vista favorable a las grandes decisiones del Congreso, permitiendo así de este modo, la estructuración del México renovado que surgía de la revolución.

b).- FACULTAD DEL CONGRESO PARA LEGISLAR EN LA MATERIA (Artículo 73 Constitucional).- El artículo 73 Constitu

cional, faculta al Congreso de la Unión en su fracción X, a legislar en toda la República, sobre instituciones de Crédito, ya que textualmente ésta fracción dice lo siguiente:

Artículo 73.- " El Congreso tiene facultad.....
Fracción X.- para legislar en toda la República --
sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográ-
fica, comercio, juegos de apuestas y sorteos, INSTI-
TUCIONES DE CREDITO y energía eléctrica, para esta-
blecer el banco de emisión único, en los términos -
del artículo 28 de la Constitución y para expedir -
las leyes de trabajo reglamentarias del artículo -
123 de la propia Constitución ".

Además, con el objeto de sostener más firmemente lo afirmado con anterioridad, podemos citar las fracciones VI y XXX del mismo artículo 73, y que textualmente señalan lo siguiente:

Artículo 73.- " El Congreso tiene facultad
Fracción VI.- para legislar en todo lo relativo al Distrito y territorios Federales, sometiéndose a -
las bases siguientes.....
Fracción XXX.- Para expedir todas las leyes que --
sean necesarias, a objeto de hacer efectivas todas-
las facultades anteriores y todas las otras concedi-
das por esta Constitución a los Poderes de la ----
Unión ".

Por lo tanto, podemos concluir que de acuerdo con -
el artículo 73 Constitucional, el Congreso de la Unión tiene-
facultades para legislar sobre materias que por su importan-
cia deben estar consignadas en leyes federales, y así tenemos
que en la fracción X del artículo 73, se le concede al Con --
greso facultad de legislar en materia de instituciones de cré-
dito, debiéndose dicho privilegio, al hecho de que en virtud
de ser la materia bancaria una actividad de gran trascenden-
cia económica en el país, es preciso elaborar sus leyes con -
el carácter de federales.

Sin embargo, es conveniente aclarar que las mate --

rias consignadas en la fracción X del artículo 73, no son las únicas de gran importancia, pues en general el contenido de todo el artículo 73 a través de sus treinta y un fracciones es de importancia notable ya que este artículo considera todas aquellas materias de importancia vital para la existencia de la República y sobre todo para el cumplimiento de los ideales políticos y económicos que han sido perseguidos desde el triunfo de la revolución razón por la cual, desde la promulgación de nuestra actual Constitución hasta nuestros días, se ha estado luchando para conseguir tales ideales, teniendo para tal fin que estar constantemente elaborando nuevas leyes o modificando las ya existentes con el objeto de adecuarlas a la evolución que paulatinamente y con el transcurso del tiempo va teniendo nuestro país, y como ejemplo de lo señalado anteriormente podemos citar el decreto que reforma y adiciona el reglamento de Trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares (decreto que dio origen a la elaboración del presente trabajo), el cual fue dado a conocer al público el 14 de Julio de 1972, ya que con esta fecha se hizo su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Publicación que el presidente Luis Echeverría Álvarez, ordenó expedir con fundamento en la fracción 1a. del artículo 89 constitucional, en virtud de que el mencionado artículo, le otorga tales facultades al señalar textualmente lo siguiente:

Artículo 89.- " Las facultades y obligaciones del presidente son las siguientes:

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

Entendiéndose por promulgación el reconocimiento que el ejecutivo (PRESIDENTE DE LA REPUBLICA) hace de la existencia de una ley y la orden de que se cumpla, después de haber sido publicada. Encontrándose dicha orden para el cumplimiento de las leyes, normalmente en los artículos transitorios. Razón por la cual tenemos que en el referido decreto de reforma y adición al reglamento de trabajo de los emplea-

dos bancarios, se señala en el artículo primero transitorio, - que el decreto expedido el día 14 de Julio de 1972, entrará - en vigor al día siguiente de su publicación.

Por su parte el artículo 20. transitorio, ordena la derogación de todas las disposiciones reglamentarias que se opongán al nuevo ordenamiento reformado y adicionado.

Y el artículo 30. transitorio ha su vez señala que - aunque el decreto haya sido reformado quedarán en vigencia - los derechos y prestaciones que fueron superiores a los establecidos en el reglamento reformado y adicionado y por lo tanto, los empleados bancarios seguirán disfrutando de sus --- prestaciones y derechos, aunque el reglamento se haya modificado.

Para concluir ya con el análisis de los artículos - transitorios del reglamento, es conveniente señalar la excepción que el artículo 80. transitorio hace de lo dispuesto por el artículo 10. también transitorio; ya que aquel señala que las reformas introducidas en el artículo 14 del reglamento - referentes tanto a la semana laborable de 40 horas, como el - descanso sabatino, entrarán en vigor hasta el 10. de agosto - y no al siguiente día de su publicación como resto del reglamento.

Por otra parte, es conveniente aclarar como punto - final del presente inciso, que, al referirse la fracción 1a. del artículo 89 constitucional a la ejecución de las leyes. - Entendamos por esto al hecho mediante el cual los mandamientos legislativos se convierten en realidades de todo orden. - Siendo preciso para que tal ejecución se realice que el Presidente de la República expida los reglamentos necesarios (como en el caso que nos ocupa) de las leyes, con el objeto de facilitar su cumplimiento.

C.- FUNDAMENTACION DE LAS RELACIONES OBRERO PATRO -

NALES APEGADAS A LO DISPUESTO POR EL ARTICULO
123 APARTADO " A " DE NUESTRA CONSTITUCION.

En primer lugar es conveniente señalar como antecedente las situaciones del artículo 123, y así tenemos que el Congreso Constituyente en su sesión del día 26 de Diciembre de 1916, dió lectura al tercer dictámen (el cual sería el definitivo), referente al proyecto del artículo 50. constitucional, siendo tal dictámen el origen del artículo 123 ya que su contenido y las discusiones, que sucitó, motivaron la creación de un Artículo específico que tendiera a proteger al máximo a los trabajadores, en virtud de que el abuso de los patrones para con sus trabajadores, había sido una de las principales causas, que dió origen al movimiento revolucionario de nuestro país, pudiendose apreciar que en el proyecto definitivo del artículo 50. se contenían dos nuevas innovaciones, consistentes en primer término, en la prohibición de celebrar cualquier clase de convenio en el que se restringiera la voluntad del hombre, prohibiendole se dedicara a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Y en segundo término limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, pretendiéndose con esta segunda innovación proteger a la clase trabajadora contra su propia impresión o bien contra el abuso que en su perjuicio algunas empresas suelen cometer.

Sin embargo, además de estas dos nuevas innovaciones propuestas en el proyecto definitivo del artículo 50., se discutieron otra serie de prestaciones y derechos del trabajador con los cuales se formaría posteriormente el artículo 123 ya que en la sesión del 26 de diciembre de 1916 igualmente se discutieron materias tan importantes como la igualdad del salario para los trabajadores que desempeñaron el mismo trabajo; así mismo se discutió también el hecho de que la libertad de trabajo deberá también tener un límite argumentando que de permitirsele al hombre agotarse en el trabajo seguramente que su progenie resultaría endeble y quizá degenerada constituyendo por lo tanto una carga para la comunidad; ra -

zón por la cual el Congreso Constituyente consideró preciso - limitar las horas de trabajo y señalar un día de descanso semanal sin que fuera precisamente el domingo, así mismo, el - Congreso argumentó que por la misma razón debería prohibirse el trabajo nocturno en las fábricas tanto a las mujeres como a los niños, teniendo así por consiguiente que con la lectura del dictámen del artículo 50. constitucional en la sesión del 26 de diciembre de 1916 surgía la gestación del derecho constitucional del trabajo; ya que como puede apreciarse en párrafos anteriores, tal dictámen se fundamentaba básicamente - en 3 garantías que no eran de tipo individual, sino de carácter social, siendo estas las referentes a la Jornada máxima - de trabajo diario, (la cual no podría ser mayor de 8 horas), a la prohibición de que las mujeres y los niños desempeñasen trabajos industriales nocturnos; y la referente al descanso - hebdomadario obligatorio.

Garantías con las cuales comienza a dibujarse la -- transformación constitucional ya que dado a estas innovaciones se reclamó la inclusión de la reforma social en la Constitución; reforma que más adelante, propiciaría la formulación del artículo 123. Pues en la sesión que el Congreso Constituyente celebró el 23 de Enero de 1917 se discutió y se aprobó por la asamblea legislativa de Queretaro, el texto del artículo 123, el cual quedaría consignado en la constitución, en el título sexto bajo el rubro siguiente:

" DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL ", pretendiéndose con este que frente a las garantías individuales otorgadas por la Constitución existiera otro capítulo referente a - garantías sociales para la clase trabajadora, las cuales protegeran no sólo al trabajo económico sino que a cualquier clase de trabajo, incluyendose por lo tanto dentro de esta protección al trabajo de los empleados comerciales, artesanos, - domésticos, técnicos, EMPLEADOS DE INSTITUCIONES DE CREDITO O BANCARIAS, y en general a todas aquellas personas que de una manera u otra se encuentran prestando sus servicios a una -- persona determinada o bien a alguna empresa o institución. - Pudiendose por consiguiente apreciar la grandiosidad del derecho mexicano del trabajo, ya que mediante este artículo 123 se protegen a todas aquellas personas que prestan sus servi -

cios a otras; o viven del producto de su trabajo.

Teniendo por lo tanto que este artículo 123, consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora que al ser ejercidos por ésta, no sólo transforman las estructuras económicas socializando los bienes de la -- producción sino que también impondrán las bases necesarias -- para hacer extensiva la seguridad social de todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social.

Actualmente puede apreciarse que dado a los nuevos -- estatutos sociales, se ha transformado el Estado Moderno, -- dividiéndolo básicamente en 2 grupos que son los siguientes:

- 1.- El Constituido por el estado propiamente político con funciones públicas inherentes al Estado -- burgues, y
- 2.- El constituido por el estado de derecho social, con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del poder social del artículo 123.

Realizada esta pequeña introducción respecto al origen del artículo 123 comprende 2 grandes divisiones que se -- conocen con el nombre de apartados, únicamente me referire -- al apartado "A", ya que es este apartado en el que se encuadran las labores de los empleados bancarios: pues el apartado "B", se refiere a todas aquellas personas que prestan sus servicios en alguna de las dependencias gubernamentales; pasemos pues a ver lo que textualmente dice el artículo 123.

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

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo industrial nocturno, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche.
- III.- Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como Jornada máxima de 6 horas, el trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato;
- IV.- Por cada 6 días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;
- V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente del parto disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservando su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán 2 descansos extraordinarios por día de 1/2 hora cada uno para amamantar a sus hijos.
- VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como Jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

- VII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo con pensación de descuento.
- VIII.- Para trabajo igual, debe corresponder salario igual sin tener en cuenta el sexo o la nacionalidad.
- IX.- La fijación del tipo del salario mínimo y la participación a las utilidades que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinados a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.
- X.- El salario, deberá pagarse precisamente en moneda del cuño legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, ni con vales ni fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir a la moneda.
- XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces consecutivas, los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajo.
- XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor central de las fincas. Igualmente deberán establecerse escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estu

vieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen-- un número de trabajadores mayor de 100, tendrán la -- primera de las obligaciones mencionadas.

- XIII.- Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su-- población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de 5,000 metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos en todo centro de trabajo el establecimiento de expen-- dios de bebidas embriagantes y de casas de juego de -- azar.
- XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes -- del trabajo y de las enfermedades profesionales de los-- trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la-- profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los pa-- trones deberán pagar la indemnización correspondiente,-- según que haya traído como consecuencia la muerte o -- simplemente incapacidad temporal o permanente para tra-- bajos de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el pa-- trón contrate el trabajo mediante un intermediario.
- XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre -- higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas -- para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, ins-- trumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera este que resulte para la salud y la vida de-- los trabajadores la mayor garantía compatible con la -- naturaleza de la negociación, bajo las penas que al -- efecto establezcan las leyes.
- XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho-- para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses

formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.-Las leyes reconocen como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.

XVIII.-Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos, factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del Capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, unicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles, militares del gobierno de la república no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos unicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la dirección de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de los representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del gobierno.

XX.- Si el patrono se negará a someter sus-diferencias al

arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará pro terminado el contrato de trabajo.

XXI.-El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a alguna asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá examinarse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXII.-Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos del concurso o de quiebra;

XXIII.-De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se les podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente de su sueldo del trabajador en un mes.

XXIV.-El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectue por oficinas munici-

arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXI.-El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a alguna asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXII.-Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos del concurso o de quiebra;

XXIII.-De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se les podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente de su sueldo del trabajador en un mes.

XXIV.-El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectue por oficinas munici-

pales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

XXV.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano - y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la Autoridad municipal competente y visado por el consul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, - en el concepto de que además de las cláusulas ordi -- narias, se especificará claramente que los gastos de - representación, quedarán a cargo del empresario contra tante.

XXVI.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayen tes, aunque se expresen en el Contrato:

- a) Las que estipule una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.
- b) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en -- tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, perjuicios ocasionales por el incumplimiento del contrato o despedirse de la - obra.

BIBLIOTECA CENTRAL

U. A. C. U.

pales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

XXV.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano - y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la Autoridad municipal competente y visado por el consul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, - en el concepto de que además de las cláusulas ordi -- narias, se especificará claramente que los gastos de - representación, quedarán a cargo del empresario contra tante.

XXVI.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayen tes, aunque se expresen en el Contrato:

- a) Las que estipule una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.
- b) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en -- tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obre ro de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo o enfermedades profesionales, perjuicios ocasionales por el incumplimiento del contrato o despedirsele de la - obra.

BIBLIOTECA CENTRAL

U. A. M. I.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen - la renuncia de algún derecho consagrado a fa - vor del obrero en las leyes de protección y - auxilio a los trabajadores.

XXVII.- Las leyes determinaran los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán enalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmitibles a título de herencia - con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXVIII.- Se considera de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez de vida de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes - y otros con fines análogos por lo cual tanto el Go - bierno Federal, como el de cada Estado deberán fomen - tar la organización de instituciones de esta índole - para infundir e inculcar la previsión popular.

XXIX.- Así mismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para las construcciones de - casas baratas, e higiénicas, destinadas a ser adqui - ridas en propiedad, por los trabajadores, en plazos - determinados.

XXX.- La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas - Jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a - la industria textil, eléctrica, cinematográfica, -- hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica, y siderúrgica, abarcando la explotación de los mine - rales básicos el beneficio y la fundición de los -- mismos así como la obtención del hierro metálico y - acero a todas sus formas y bajas y los productos la -

minados de los mismos hidrocarburos, cementos, ferrocarriles y empresas, que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, - empresas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajo en zonas federales y - aguas territoriales; a conflictos que afecten a 2 ó más entidades federativas; a contratos colectivos - que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y por último a las obligaciones - que en materia educativa corresponden a los patronos en la forma y términos que fija la ley respectiva. "

Tenemos por lo tanto que una vez visto el contenido - textual del artículo 123, podemos concluir basados en el mismo precepto, que el trabajo no debe considerarse como mercancía o artículo de comercio, ya que es - una actividad humana que protege y tutela tanto el - poder social, como el poder político.

Por otro lado y de acuerdo con la teoría integral del maestro Trueba Urbina, es conveniente señalar que el -- derecho del trabajo tanto en su aspecto sustantivo como en su aspecto procesal se encuentra integrado por leyes protec --- cionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la -- clase obrera; concluyéndose por lo tanto que el derecho del - trabajo; es la eterna lucha de clases; ya que los órganos del poder social como son las comisiones del salario mínimo y del reparto de utilidades al igual que las juntas de conciliación y arbitraje, están obligados a materializar la protección y - reivindicación de los trabajadores. Pudiéndose en esta forma concluir que tanto los derechos proteccionistas, como los - derechos reivindicatorios que se consignan en el artículo - 123, están destinados a modificar la estructura económica de la sociedad capitalista. En virtud de que bajo el apartado - "A" del citado precepto constitucional hallan estatuidos - fundamentalmente una serie de principios cuya principal fun - ción radica en que en su perjuicio pudieran cometerse, seña - lando dicho apartado también, una serie de derechos y presta - ciones que el trabajador puede exigir al patrón; entre los - cuales podemos apreciar los siguientes:

- 1.- El derecho consignado en la fracción I referente a la jornada de trabajo; ya que con tal medida se pretende evitar una explotación inhumana; -- fracción que al ser adecuada a los empleados bancarios, se observa que con el objeto de cumplir este precepto, las instituciones bancarias pactan con sus empleados las 8 horas día -- rias de trabajo.

- 2.- Las fracciones II y III, por su parte, consagran principios protectores para las mujeres y los -- menores de 16 años, prohibiendoles que se dediquen a labores peligrosas que puedan afectar su salud. Estos principios protectores al adecuarse a los empleados bancarios, no son de gran -- trascendencia, ya que normalmente el trabajo -- desempeñado por las mujeres en las instituciones bancarias no ofrece mayores riesgos; y por otro -- lado, generalmente las instituciones bancarias -- no celebran contratos con gente menor de 16 años.

- 3.- Por su parte la fracción IV, consagra el derecho de disfrutar un día de descanso por cada 6 de -- trabajo. Al referir esta fracción a los empleados bancarios, observamos que las instituciones -- Financieras no sólo cumplen con este precepto -- sino que además amplían el descanso, ya que de -- acuerdo a las últimas reformas hechas al regla -- mento de trabajo, el descanso se amplía a 2 -- días por cada 5 de trabajo.

- 4.- La fracción V, consagra derechos especiales a -- la mujer en ciertas condiciones, razón por la -- cual y dado la claridad con que se encuentra -- expresado, no requiere de mayores comentarios -- para entender el fondo de su contenido.

- 5.- Las fracciones VI, VII; VIII; X y XI consagran --

por su parte los principios referentes al salario de los trabajadores; tanto en lo concerniente al salario que debe considerarse como mínimo, como en lo referente a la igualdad de salarios para las personas que realizan las mismas labores. Regulándose también en estas fracciones las garantías y protección que la ley otorga al salario de los trabajadores, así como también la forma en que debe ser pagado a los trabajadores su salario principios todos estos, que al ser aplicados a los empleados bancarios los favorecen notablemente, en virtud de que el salario mínimo de las instituciones financieras, se fijará de acuerdo con el salario mínimo que rija en la localidad, aumentando en un 50% ya que así lo estatuye el artículo 11 del Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito.

Por otra parte, es necesario apuntar que dentro de las instituciones bancarias si se ve cumplimentada literalmente la fracción VII del ordenamiento que se analiza ya que debido a la existencia de escalafones dentro de las instituciones financieras, es posible efectuar la regulación de la igualdad de salarios entre empleados de una misma categoría que realicen idénticas labores.

Por último es conveniente señalar que lo que consignan las fracciones X y XI, dentro del Sistema Financiero Nacional. se cumplimenta textualmente; en virtud de que verdaderamente a los empleados bancarios les es cubierto su sueldo en moneda del curso legal; y, en cuanto a lo referente a las horas extraordinarias, el artículo 15 del reglamento que en este trabajo se analiza, estipula que " todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente, contra el recibo correspondiente firmado por el empleado y no podrá exceder de 3 horas diarias ni de tres veces en una semana debiendo ser cubierto con un 100% más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria" motivo por el cual, según

puede apreciarse en el sistema bancario, se cumplimenta al pie de la letra lo que la fracción XI del artículo 123 estipula.

- 6.- Por su parte, la fracción IX del precepto analizado consagra el derecho que el trabajador tiene para -- participar de las utilidades de la empresa, precepto que no requiere de comentario alguno al encuadrarse a los empleados bancarios, en virtud de que debido a la claridad de su texto no requiere de un estudio -- más profundo ya que la participación de las utilidades de los empleados bancarios es enteramente igual a la participación de utilidades de cualquier otro -- trabajador que preste sus servicios a otra empresa -- que no sea de carácter financiero, debiéndose esto -- principalmente al hecho de ser una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que fija el porcentaje de utilidades que deberá repartirse entre los -- trabajadores.
- 7.- En cuanto a las fracciones XII y XIII nos muestran -- el propósito del legislador al querer proteger a los -- trabajadores en diversos aspectos de la vida; como -- son el hogar, la educación de sus hijos, la salud, -- etc., señalando también dichas fracciones en una forma indirecta, que el único y verdadero patrimonio del obrero, es su capacidad de laborar. Razón por la -- cual cuando a consecuencia del trabajo, el obrero -- sufre un riesgo, la ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones respecto de quien ve disminuïda -- o suprimida su posibilidad de trabajo. Para poderse -- aplicar el contenido de estas fracciones a los emplea -- dos bancarios nos es preciso remitirnos a lo dispues -- to por el reglamento de trabajo, ya que de este modo podemos apreciar que la mayor parte del contenido de estas fracciones si es cumplido por las instituciones financieras. Puesto que la primera obligación impu -- esta a los patronos por la fracción XIII. Las insti -- tuciones financieras se ven en la obligación de ---

cumplirla, en virtud de que el artículo 32 del Reglamento de Trabajo así lo estipula, al señalar textualmente que: " Con Independencia de los derechos que corresponden a los empleados de conformidad con la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los empleados de las instituciones y organizaciones que tengan más de 5 años de servicios, tendrán derecho a obtener prestamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, para resolver su problema de Casa-habitación en que presten sus servicios o a través de organismos destinados a ese fin ". Viendose así por consiguiente, que las Instituciones Financieras se encuentran en la obligación de proporcionar los medios necesarios a sus empleados para que estos puedan de algún modo adquirir su casa-habitación.

Respecto a las demás delegaciones del patrón que percipitan las fracciones XII y XIII, podemos observar que dentro del Reglamento de Trabajo, se encuentran también consignadas en los capítulos V; VI y VII -- bajo los rubros de PRESTACIONES DE CARACTER CULTURAL; PRESTACIONES DE CARACTER SOCIAL Y PRESTACIONES DE CARACTER ECONOMICO, respectivamente; y así podemos apreciar, que los empleados bancarios disfrutan de una serie de prestaciones y servicios que lo benefician de una forma directa, tanto a él como a su familia.

- 8.- En cuanto a las fracciones XIV y XV, estas señalan los derechos que el trabajador tiene, cuando debido a la prestación de sus servicios, sufre algún accidente que lo imposibilite para seguir laborando. Razón por la cual, al adecuar el contenido de estas fracciones al Reglamento de Trabajo de los empleados bancarios, podemos apreciar que en el artículo 23 del mencionado Reglamento, se consigna tal posibilidad; ya que el mencionado artículo en su fracción "a", estatuye que el trabajador en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho -

a que se le dé asistencia medica-quirurgica y farmaceutica, hospitalización, y aparatos de protesis y ortopedia necesarios, además se le concede el derecho de percibir mientras dure su incapacidad su sueldo - en forma integra durante un plazo máximo de 2 años.

9.- Por su parte, la fracción XVI, reconoce el derecho - tanto de los trabajadores como de los patronos para - asociarse en defensa de sus respectivos intereses, - ya que las asociaciones profesionales (Sindicatos) son una de las principales garantías sociales de los trabajadores; garantía que se encuentra basada en el principio de que la unión hace la fuerza, con tal - garantía, se pretende alcanzar el equilibrio entre - los 2 factores básicos de la producción, es decir - el capital y el trabajo. Al adecuar este derecho a - los empleados bancarios podemos advertir que aunque - no se encuentra estipulado en el Reglamento de Tra - bajo, los empleados bancarios gozan de él, ya que - como cualesquiera otros trabajadores, tienen también este derecho y se encuentran en plena libertad de - formar si así les parece, un sindicato, siempre y - cuando dicha asociación reúna los requisitos que la - ley establece.

10.- En tanto que las fracciones XVII, XVIII y XIX, reco - nocen a los trabajadores el derecho de huelga, y a - los patronos el derecho al paro. Estos, sin embargo, no pueden ser derechos absolutos; en virtud de que - la ley los reglamenta y sólo los reconoce si se ejer - citan de acuerdo con las condiciones que ella esta - blece.

Como dato complementario, podemos añadir que tanto - el derecho de huelga, como el de asociación profe - sional, son conquistas relativamente recientes que - van dirigidas a la obtención de un trato más justo - y humano para la clase trabajadora. Merced al --

derecho de huelga, se ha logrado que el poder del patrón no sea arbitrario, ni omnipotente.

En razón a la verdad, es conveniente señalar que estos derechos que consagra el artículo 123 constitucional, no pueden adecuarse a las Instituciones Financieras del País; ya que debido a la importancia que la banca tiene en el desarrollo nacional. nuestro sistema gubernamental, no les permitiría a los empleados declararse en huelga ni a los patrones decretar los paros, pues en este último caso, el gobierno federal absorbería a la institución que pretendiera realizar un paro.

- 11.- Para concluir con el análisis del artículo 123 constitucional, es conveniente estudiar las fracciones XX; XXI y XXII, las cuales se refieren a las autoridades que deban derimir los conflictos que surjan entre los trabajadores y patrones, haciendo la aclaración de que las autoridades competentes pueden ser de 2 clases, es decir locales o federales, tomando en cuenta para tal clasificación la clase de trabajo que se realice y el patrón o institución a quien se le preste el servicio.

Respecto de los conflictos surgidos en las instituciones financieras, estos serán resueltos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ya que así lo perceptua el artículo 37 del Reglamento de Trabajo, pero en caso de que exista inconformidad por alguna de las partes, con el laudo dictado el artículo 41 del citado reglamento deja a salvo los derechos de las partes, para que estas los hagan valer ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en donde se ventilaran en forma ordinaria y mediante el procedimiento relativo en el que deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria a fin de que sostenga sus puntos de vista.

2.- FUNDAMENTACION JURIDICA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL -
TRABAJO, EN LO REFERENTE A: Contratos individuales de -
trabajo, salarios, gratifica -
ciones; Reparto de Utilidades;-
Jornada de trabajo, horas ex---
tras; vacaciones y días de des-
canso y despido.

Primeramente, para iniciar este estudio es necesario hacer referencia de lo que es el contrato individual de trabajo, y para esto, tendremos que partir de un análisis de la evolución que con el transcurso del tiempo han tenido las -- relaciones obrero patronales. Así pues, podemos señalar que el derecho del trabajo surgió dentro del seno del derecho civil, razón por la cual todas las normas y principios fundamentales del derecho civil, tenían en un principio plena aplicación en el derecho laboral. Equiparado desde un punto de vista civilista, al contrato de arrendamiento, ya que se decía - que así como una persona podía alquilar una casa a cambio de una renta, así otra persona podía rentar sus servicios a cambio de un salario.

Sin embargo, la evolución del derecho laboral, impidió que se siguiera sosteniendo tal criterio; cuando Philipp-Lotmar en Alemania, considero que la asimilación del contrato de trabajo al contrato de arrendamiento era imposible en virtud de que al terminarse este contrato, había la obligación - de devolver la casa arrendada y en el contrato de trabajo, - evidentemente no era posible que al terminarse, el patrón -- regresará la energía usada al trabajador.

Ante tales argumentaciones, Carnelutti penso entonces, que el contrato de trabajo podría equipararse al contrato de compra-venta, ya que en esta forma, no existiría el -- problema de tener que devolver la casa contratada.

Sin embargo, pese a las afirmaciones propuestas por Carnelutti es necesario reconocer que la esencia del derecho

del trabajo es un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna, no es posible concluir que dicha disciplina quede sujeta a las estipulaciones contractuales al arrendamiento o de la compra-venta.

Es por esto que ya apegandonos al derecho laboral - considerándolo como una disciplina totalmente autónoma podríamos hacer referencia a múltiples definiciones del contrato individual de trabajo, pero en virtud de considerar que la definición más acertada sería la contenida en el texto de la ley, reproduzco textualmente el contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a las relaciones individuales de trabajo perceptuando textualmente lo siguiente:

Artículo 20.- " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud, del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos ".

Sin embargo, para poder captar el contenido de esta definición es preciso desglosarla en sus principales elementos que son: el trabajo, el trabajador y el patrón, para así poderlos analizar y ver el nexo que entre ellos existe.

En vista de lo anterior, en primer lugar podemos señalar que por trabajo se entiende cualquier actividad que realice el hombre a través de su esfuerzo físico o mental y que se encuentre remunerado. Por lo tanto, podemos concluir de acuerdo con el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo, que trabajador es toda persona física que independientemente del grado de preparación que tenga presta a otra persona física o jurídica un trabajo personal subordinado; de aquí se desprende que de acuerdo con la ley, para que pueda hablarse de trabajador es preciso que este sea una persona física, ya que las personas morales no lo pueden ser.

De acuerdo a lo apuntado anteriormente, es conveniente señalar como dato complementario que apeándonos literalmente a lo que la Ley considera como trabajador, es imposible aceptar que los sindicatos puedan ser sujetos de contrato de trabajo, en virtud de que cualquier tipo de sindicatos es considerado como persona moral.

Por otro lado, es conveniente señalar que para que se de claramente el concepto del trabajador, es preciso que la prestación del servicio sea en forma personal pues así lo exige tanto nuestra doctrina como las doctrinas extranjeras, pudiéndose citar respecto de estas últimas la de Brum y Galland que en su obra *Droit Du Travail* señala que la estructura de contrato de trabajo radica esencialmente en la prestación personal del servicio.

Sin embargo, y también como dato aclaratorio es conveniente señalar que nuestra ley se refiere al hablar de los elementos de la relación laboral al trabajador; pero también es muy usual emplear en lugar del concepto trabajador, el sinónimo de empleado al referirse principalmente a los trabajadores de oficina, considerando que no hay base legal alguna para hacer tal distinción ya que en la realidad tanto el trabajador como el empleado se encuadran dentro del concepto generico de trabajador, ya que ambos prestan sus servicios ya sean físicos o mentales a una persona física o jurídica mediante un salario.

Para concluir con el análisis de los elementos del contrato de trabajo, pasaré a continuación a definir y describir lo que en tal contrato se entiende por patrón, fundamentandome para ello en lo dispuesto en la Ley Federal del trabajo; ya que en su artículo 100., el mencionado ordenamiento nos señala el concepto de patrón al decir textualmente lo siguiente: " Patrón es la persona física o moral que utilice los servicios de uno o varios trabajadores ", sin embargo, tal artículo añade otro párrafo con el que se pretende señalar claramente quien es el patrón en caso de existir duda al respecto indicando lo siguiente: " Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel lo será también de estos ". Tal disposición a primera vista puede considerarse alarmante,

pero si consideramos la condición que la Ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera avisorarse, ya que con tal disposición solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón.

Por último, es conveniente señalar que respecto al patrón no existe la limitación que se da en el trabajador; ya que mientras esté tiene que ser forzosamente una persona física, aquel puede ser representado tanto por una persona física, como por una persona moral.

Concluido el análisis de los elementos esenciales del contrato de trabajo, pasemos a continuación a explicar el nexo que entre tales elementos existe, pudiendose señalar en primer término que es preciso que tales elementos se encuentren unidos entre sí, ya que no es posible hablar de contratos de trabajo si faltará alguno de sus elementos en virtud de que el trabajo en sí considerado como la prestación de servicios físicos o mentales se encuentra estrechamente vinculado con el trabajador, dado que es este con su carácter de persona física el que va a desarrollar esa actividad ya sea mental o física. Y, en virtud de que el trabajo efectuado por el trabajador debe estar regulado o asesorado por otra persona que a su vez debe proporcionarle a éste cierta compensación por sus servicios, se hace necesaria la presencia del patrón ya que de no ser así el trabajo efectuado por el trabajador, no cabria dentro de lo que se considera como contrato de trabajo concluyendose por lo tanto que para que el contrato de trabajo exista es necesario que todos y cada uno de sus elementos se encuentren unidos.

Visto y analizado lo que es el contrato individual de trabajo, pasemos ahora a considerarlo dentro de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares motivo para lo cual nos es preciso fundamentarnos en el Reglamento de Trabajo de tales Instituciones. Pudriendose observar de esta forma, que bajo el capítulo I de dicho reglamento se consignan las principales disposiciones al respecto; ya que en su artículo 20., señala textualmente lo siguiente: " Tienen la calidad de empleados de las institu -

ciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana y ejecuten labores bajo su dirección".

Por lo tanto, de la definición de empleados bancarios que da el artículo 2o. del reglamento de trabajo, se desprende que para que pueda existir alguna persona con tal calidad, es preciso que antes exista un contrato individual de trabajo celebrado entre el empleado y la institución; contrato en el cual se estipularan las condiciones, obligaciones y derecho que tanto uno como otro adquieren en virtud del vínculo laboral que los relaciona entre sí. Razón por la cual y de acuerdo con el artículo 3o. del reglamento podemos advertir que el personal de las instituciones de crédito puede encontrarse contratado de 2 formas; siendo estas las siguientes:

- a) Personal Permanente.- Que es aquel que estará sujeto a los escalafones y tabulaciones de las instituciones.
- b) Personal Temporal o Eventual.- El cual se regirá en cuanto a sus obligaciones y derechos por las estipulaciones de los contratos respectivos y por las disposiciones legales aplicables.

Sin embargo, es necesario hacer notar que tanto los empleados permanentes como los empleados temporales o eventuales tendrán derecho a todas y cada una de las prestaciones que el reglamento de trabajo otorga a los empleados de acuerdo con los principios establecidos en la Ley Federal del trabajo. Pero también es conveniente señalar, que de acuerdo con el artículo 7o. del reglamento se considera que los corresponsales y agentes de las instituciones de crédito, así-

como también todas aquellas personas que desempeñen funciones similares a estas, aunque se consideren empleados de las instituciones no disfrutarán de los derechos y prestaciones que el reglamento otorga a los demás empleados.

Por último, para concluir con este inciso, es necesario advertir que las instituciones de crédito se reservan el derecho de admisión de sus empleados, puesto que el reglamento de trabajo en su artículo 4o. y indirectamente lo perceptua al señalar textualmente lo siguiente: " Las instituciones y organizaciones, seleccionaran y contrataran libremente a su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustandose a las prevenciones de este Reglamento y en lo no previsto a las relativas de las leyes sobre la materia".

Una vez terminado el análisis de la fundamentación jurídica tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Reglamento de trabajo de las Instituciones Financieras, pasemos ahora a realizar un estudio semejante en lo referente al

- b) SALARIO.- En primer término nos es preciso elaborar un concepto de lo que debemos considerar como salario; y, así tenemos que de acuerdo con el artículo 82 de nuestra actual Ley se considera que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por el trabajo que este último realice. Sin embargo, es conveniente señalar que además de los pagos en efectivo por cuota diaria, el salario se integra también de las gratificaciones, percepciones, primas, comisiones y prestaciones de cualquier especie que se entreguen al trabajador por sus servicios.

Es conveniente también considerar, que la única fuente de ingreso del trabajador es su salario, el cual es una de las formas de remuneración del servicio prestado que tiene por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer tanto del trabajador como de su familia; por lo tanto,

se puede apreciar que el salario tiene una función eminentemente social ya que se encuentra destinado al sustento del trabajador y de su familia.

Desgraciadamente, en muchas ocasiones el salario no corresponde a la remuneración real por los servicios del trabajador, ocasionando por lo tanto la plusvalía y con ello la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho de obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado, originando con ello el surgimiento del llamado "Salario Diferido"; el cual no es más que una reivindicación de parte del trabajo no remunerado, como ocurre en los casos de jubilación, primas de antigüedad y otras prestaciones legales o contractuales.

Visto lo anterior, podemos concluir que el salario es de gran importancia en las relaciones laborales, ya que constituye el principal motivo por el cual una persona presta sus servicios a otra ya sea persona física o moral, además es debido también al salario por lo que los trabajadores pueden desenvolverse junto con su familia en la vida diaria, ya que mediante él obtienen lo necesario para vivir, prepararse mejor y divertirse, y, es debido también a esta gran importancia que el salario tiene la razón por la cual tanto en nuestra carta magna como en la Ley Federal del Trabajo existen un sin número de preceptos referentes al salario, en cuanto a la forma en que debe estipularse, en relación a la forma en que debe pagarse y en relación también en la forma en que debe protegerse teniendo por lo tanto que de acuerdo con el artículo 83 de nuestra actual Ley el salario puede ser fijado por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o por cualquier otra manera.

Por su parte el artículo 84 estipula lo que al inicio de este inciso señale al referirme sobre la forma en que el salario esta integrado, ya que además de los pagos hechos en efectivo el salario se integra con las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones.

Por su parte, el artículo 85 establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor del fijado como mínimo, debiendose tomar en cuenta para su fijación la cantidad y la

calidad del trabajo.

Por otro lado, el artículo 86 de nuestra ley, apegándose a lo dispuesto en la fracción 8a. del artículo 123 constitucional, estipula que a trabajo igual debe corresponder igual salario.

Además, en el artículo 89, nuestra Ley estipula como medida protectora de los trabajadores que " Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, se tomarán como base el salario correspondiente al día que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 ". Sin embargo, este artículo no es el único que otorga protección a los trabajadores ya que existe además, también dentro de nuestra ley un sin número de privilegios y normas protectoras del salario de los trabajadores, encontrándose tales preceptos en los artículos 98 a 116, constituyendo por lo tanto tales normas el conjunto de disposiciones legales encaminadas a la protección y aseguramiento del salario de los trabajadores en general.

Ahora bien, concluido el análisis generico de lo que es el salario de los trabajadores, pasaré a continuación a considerarlo específicamente dentro del reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito, teniendo por lo tanto que dentro del citado reglamento lo referente al salario se haya comprendido dentro del capítulo III bajo el título específico de Salarios y Gratificaciones, así pues podemos ver que el artículo II del reglamento se concreta a señalar el salario mínimo dentro de las instituciones financieras, al decir textualmente lo siguiente: " El Salario mínimo en las instituciones y organizaciones será fijado de acuerdo con el que rija en la localidad aumentado en un 50% " por lo tanto, según se desprende de este artículo, podemos observar que dentro de las instituciones financieras existe un privilegio para sus empleados, en relación con los trabajadores de otra empresa, industria o institución, ya que con base en el salario mínimo que en un momento determinado rija sobre la localidad, se estipulará el salario mínimo bancario, el cual deberá ser 50% mayor que en el salario mínimo general, y, ya sobre este salario mínimo bancario se irán formando los

distintos escalafones de los demás empleados, obteniéndose - por consiguiente que en general todos los empleados bancarios son perfectamente remunerados, suponiendo con una opinión muy personal que a los empleados bancarios se les remunera en un 50% más que a cualquier otro trabajador, no tanto por el --- esfuerzo físico o mental que realicen, sino por los riesgos a que están expuestos por el manejo de Capitales ajenos.

Concluido el análisis de lo que debemos entender por salario tanto en una forma generica como en una forma específica aplicado a los empleados de las instituciones financieras, continuaré ahora con la fundamentación jurídica que en este capítulo se pretende, analizando para tal fin enseguida lo referente a las

c) GRATIFICACIONES.- En principio, es conveniente - señalar que es lo que debemos - entender por gratificaciones. -
Teniendo por lo tanto que advertir, que las gratificaciones - son todos aquellos emolumentos económicos que el trabajador - percibe esporádicamente, ya sea por un servicio especial que - no este dentro de sus funciones, o bien por alguna circunstancia surgida en un determinado momento, como puede ser el caso de los premios por algunos servicios, el aguinaldo, o gratificaciones por nacimientos.

Sin embargo, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84 estipula que las gratificaciones forman parte del salario al decir textualmente lo siguiente: "El Salario se - integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, A gratificaciones, percepciones, habitación; primas; comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad de prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Como dato complementario, es conveniente hacer notar; que desde un punto de vista muy personal, este artículo 84 - cae en un grave error al considerar a las gratificaciones, - percepciones y comisiones dentro del salario. Ya que a mi - manera de ver, tales prestaciones no deben considerarse como salario; en virtud de que como en un principio señalé, las - gratificaciones, a excepción hecha al aguinaldo, no constitu-

yen emolumentos económicos que el trabajador en forma invariable reciba siempre, puesto que tanto las gratificaciones como las comisiones pueden variar según la forma y el trabajo que el empleado u obrero realice. Por lo tanto, basandome en este criterio, sostengo mi afirmación hecha anteriormente al considerar que ciertas prestaciones no deben ser consideradas como parte integral del salario, como el artículo 84 lo pretende.

Concluido este análisis de la fundamentación jurídica en la ley, pasemos ahora a elaborar un análisis semejante en el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones financieras, siendo preciso para esto, volver a adentrarnos en el capítulo III del mencionado reglamento. Capítulo en donde pueden apreciarse a través de los artículos 12 y 13 todas las prestaciones y percepciones de carácter económico a que tienen derecho los empleados de estas instituciones, así como también, los derechos que poseen los empleados para poder hacer exigibles tales prestaciones, y, así tenemos que el artículo 12, textualmente dice lo siguiente:

Artículo 12.- " Con independencia de la participación de utilidades que perciben los empleados en la forma y términos previstos por la Ley Federal del Trabajo y por las resoluciones administrativas aplicables, las instituciones y organizaciones tendrán obligación de cubrir aquellos anualmente, como mínimo por concepto de aguinaldo, el importe correspondiente a un mes de sueldo, cuando haya prestado un año completo de servicios, o la parte proporcional cuando no haya alcanzado dicho lapso.

Las cantidades adicionales al mínimo establecido en el párrafo anterior que por concepto de aguinaldo otorguen las instituciones y organizaciones así como otras gratificaciones de carácter regular crean derechos en favor del trabajador ".

Por lo tanto, podemos observar que de acuerdo con -

este artículo 12 del reglamento, los empleados bancarios -- tienen el derecho de que independientemente de su salario y del reparto de utilidades que la empresa les dé se les proporcione anualmente, un mes de sueldo como aguinaldo, entendiéndose en consecuencias que este es un derecho real de los trabajadores, que no podrá ser renunciables y que las empresas se encuentran en la obligación de cumplir.

Por su parte, el artículo 13 del mismo reglamento, - perceptua en una forma indirecta, que el aguinaldo de los - empleados, es la única gratificación que crea derechos en favor del trabajador al normar textualmente lo siguiente:

Artículo 13.- " Las prestaciones y gratificaciones que por - circunstancias extraordinarias, acuerden las - instituciones u organizaciones, en favor de sus empleados sobre las establecidas en el presente reglamento, - no sentarán precedente al respecto " .

Por lo tanto, según se desprende de este artículo, - la única gratificación de carácter económico que será considerada por el reglamento de trabajo y que producirá derechos en favor del empleado, será el aguinaldo, en virtud de ser la única gratificación a que hace mención el reglamento.

Sin embargo, es necesario aclarar que aunque en el - reglamento general se consigne únicamente al aguinaldo como - gratificación económica, esta no es la única gratificación - económica concedida a los empleados bancarios, ya que en cada Reglamento interno de las diversas instituciones financieras, se consignan, aunque no produzcan derechos en favor del trabajador, otro tipo de gratificaciones, compensaciones o premios que se ofrecen a los empleados, como aliciente por el - desempeño de sus labores, al indicar que estas prestaciones - no producen derechos en favor de los trabajadores, entendemos que no existe medio legal alguno para poderlas exigir, en tanto que el aguinaldo en virtud de encontrarse consignado en el reglamento general, sí produce derechos en favor del empleado y por lo tanto, sí existen medios legales adecuados para -- poder exigir su cumplimiento.

Una vez concluido el análisis de lo referente a las gratificaciones, pasará a continuación a elaborar el análisis correspondiente al siguiente inciso de este capítulo el cual se refiere al

D) REPARTO DE UTILIDADES.- Siendo preciso en primer término, definir lo que - por participación de utilidades debemos entender, y, así tenemos que de acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo, la participación de utilidades, se define como: " El Sistema de remuneración al conjunto de sus trabajadores, en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal "; por lo tanto según esta definición, podemos concluir que la participación de utilidades, constituye una prestación adicional distinta del salario que no debe confundirse por ningún motivo de este.

Sin embargo, es necesario advertir que para que pueda existir una participación a las utilidades por parte del trabajador, es indispensable que la institución, industria o empresa tengan utilidades, para que en caso de haberlas, se haga la participación en forma proporcional al resultado económico de la empresa. Pero es conveniente aclarar que si la empresa en vez de utilidades tiene pérdidas, estas no deberán sufrirlas los trabajadores, es decir que no debe aplicarse la proporcionalidad que se realiza en el caso de las utilidades.

Ya elaborado el concepto de lo que debe extenderse por participación a las utilidades, pasemos ahora a realizar la fundamentación Jurídica de esta participación, en nuestra actual Ley; y así tenemos que en el capítulo VIII de nuestra Ley, bajo el título de : " PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA ", se regula todo lo referente a este derecho de los trabajadores, habiéndose desprendido tal capítulo de la fracción IX del artículo 123 de nuestra Carta Magna, ya que en tal fracción se ordena que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, dando por lo tanto, origen a este precepto constitucional al artículo 117 de la ley laboral, el cual textualmente dice lo siguiente: " Los trabaja-

dores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad, con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa ". Teniendo en consecuencia, que la Ley Federal del Trabajo considerado como conjunto normativo del artículo 123 constitucional, en este artículo 117, perceptualo que el artículo 123 en su fracción IX señala.

Sin embargo, es de advertirse que el porcentaje que debe ser repartido entre los trabajadores, necesita de una elaboración determinada, la cual será llevada a cabo por una comisión nacional, creada para tal efecto, la cual deberá estar integrada por igual número de representantes tanto de los trabajadores como de los patrones.

Para concluir con el análisis en la ley respecto de la participación de las utilidades, es conveniente señalar lo que los artículos 129 se establece que la participación de las utilidades es algo independiente del salario de los trabajadores y por lo tanto no deberá computarse con este para los efectos de las indemnizaciones. Por su parte, el artículo 131, con el objeto de proteger a los patrones justamente, hace una advertencia a los trabajadores al señalar que. "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

Concluido el análisis referente al reparto de utilidades en la Ley Federal del Trabajo, pasaré a continuación a señalar lo que el reglamento de trabajo de los empleados bancarios, dice, al respecto, pudiendose observar que al citado reglamento en realidad no tiene un capítulo específico al respecto, sino que unicamente y en forma indirecta se menciona este derecho de los trabajadores, en el artículo 12; al señalarse en su primer párrafo textualmente lo siguiente: " Con independencia de la participación en las utilidades que perciban los empleados en la forma y términos previstos por la Ley Federal del Trabajo y por las resoluciones administrativas aplicables, las instituciones y organizaciones tendrán la obligación de cubrir a aquellos anualmente como mínimo, por concepto de aguinaldo el importe correspondiente a un mes de sueldo, cuando hayan prestado un

año completo de servicios, o la parte proporcional cuando no-hayan alcanzado dicho plazo ".

Por lo tanto, según se desprende de este artículo el-reglamento de trabajo al igual que la Ley Federal, del Traba-jo, considera a el reparto de utilidades como un emolumento -económico del trabajador, independiente.

Por otro lado, es de pensarse que el reglamento de -trabajo de los empleados de las instituciones financieras no-hacen especial mención al reparto de utilidades, en virtud de que tal reparto no es un derecho concedido especialmente a -los empleados bancarios, ni tampoco es un derecho que en los-empleados bancarios sea superior en relación con otros traba-jadores, sino que dado que es un derecho constitucional, las-instituciones financieras se limitan a cumplirlo en los tér-minos que tanto la misma constitución, como la Ley Federal -del trabajo señalan para cualquier trabajador, sea del ramo -que fuere ya sea industrial, empresarial o intitucional.

Pasemos a la continuación a analizar, tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en el reglamento de trabajo de las-instituciones de crédito el siguiente inciso de este capítulo, se refiere a la

E) JORNADA DE TRABAJO.- La cual se encuentra reglaman-tada por nuestra ley, en el -capítulo II, en donde podemos apreciar a través de los artí-culos 58 a 68 todo lo relativo al tiempo que deben laborar -los trabajadores; es decir que a través de estos artículos en la Ley Federal se perceptua lo que las fracciones I; II, III y IV del Artículo 123 Constitucional ordenan.

Y así tenemos que por jornada de trabajo debe enten-derse según el artículo 58 de la ley, a "el tiempo durante -el cual el trabajador está a disposición del patrón para pres-tar su trabajo". Sin embargo, de acuerdo con las fracciones-I y II del artículo 123 constitucional, así como también con-el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que -el tiempo máximo de la jornada decima de trabajo será de 8 -horas, en tanto que la jornada nocturna comprendera un máximo de tiempo de 7 horas.

Por su parte, el artículo 59 de la ley, señala que - tanto el, trabajador como el patrón, de mutuo acuerdo fija - ran la duración de la jornada diaria de trabajo, la cual no - podrá exceder de los límites máximos permitidos, es decir - que ambos contratantes (trabajador y patrón) podrán seña - lar las horas de trabajo, pero estas no podrán ser mayor de - 8 horas diarias diurnas, o de 7 horas nocturnas diarias.

Además, este artículo 59 en su segundo párrafo, per - ceptua también que los trabajadores y el patrón, de mutuo - acuerdo podrán repartir las horas de trabajo, a fin de per - mitir a los trabajadores el descanso del sábado por la tarde, o cualquier otra modalidad:

Por su parte el artículo 6) de la ley, señala las - horas en las que se encuentra comprendido cada una de las - jornadas de trabajo; y así tenemos que la jornada diurna, se - haya comprendida de las 2) a las 6 horas.

Ahora bien, en virtud de que con el señalamiento de - las horas que corresponden a cada uno de las Jornadas, con - cluyo el análisis que en la Ley Federal del Trabajo hice - respecto de la jornada de trabajo, pasaré a continuación a - analizar lo que el reglamento de trabajo de los empleados de - las instituciones financieras dice al respecto; teniendo por - consiguiente que en el capítulo IV del citado reglamento y - bajo el título de " Jornada de Trabajo ", horas extras y des - pido" se trata este tema y los restantes incisos de este - capítulo.

Concretandome en este momento a analizar unicamente - los artículos que se refieren a la jornada normal diaria de - trabajo, reservandome por lo tanto los demás artículos que - se refieran a las horas extras, vacaciones y despido, para - tratarlos en su oportunidad.

Pasando ahora en primer término a analizar lo que el - artículo 14 del reglamento indica, ya que es este precepto - el que señala concretamente la jornada de trabajo al decir - textualmente lo siguiente: " Los empleados de las institu - ciones y organizaciones, estarán sujetos a trabajar como -

máximo 40 horas a la semana, distribuyendo estas en la forma que cada una de aquellas fije, de acuerdo con sus necesidades y con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. Los días sábados se consideran de descanso para los empleados bancarios es conforme a lo dispuesto por la ley, ya que considerando la semana laboral de 5 días, se puede apreciar que la jornada diaria corresponde a ocho horas.

Sin embargo, el mismo artículo 14 señala que puede darse el caso de que se reduzca el número de horas de trabajo obligatorio, al perceptuar textualmente en su último párrafo lo siguiente: " Cuando las labores de la institución u organización lo permitan, estas podrán, de manera temporal reducir el número de horas de trabajo obligatorio, pero sin que esas reducciones sientan precedente de obligación". Según puede apreciarse en este último párrafo del artículo 14, el reglamento de trabajo indirectamente señala una norma protectora para la Empresa.

Sin embargo, este último párrafo del artículo 14 del reglamento, aunque otorga un beneficio al empleado, también indirectamente se constituye en norma protectora de la empresa, ya que según se desprende de su texto, la reducción de la jornada que en un momento determinado la empresa estime conveniente, no debe ser considerada obligatoria permanentemente, ya que el mismo reglamento señala que cuando se presenten los casos de reducción de la jornada, estos quedaran una vez concluida tal reducción sin precedente alguno y por lo tanto careceran de trascendencia jurídica y no se podrá exigir a los patrones mantengan tal reducción.

Ahora bien, para la conclusión al presente capítulo y con ello a la primera parte de esta tesis, pasaré a continuación a analizar conjuntamente tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito, los últimos tres incisos de este 2o. capítulo, los cuales se refieren a:

- 1.- LAS HORAS EXTRAS
- 2.- LAS VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO Y
- 3.- EL DESPIDO.

Haciendo la aclaración de que me permito elaborar este análisis conjunto, en virtud de que los tres incisos se encuentran íntimamente ligados entre sí, tan es así que tanto en la ley como en el reglamento, se tratan en un mismo capítulo.

En primer término, para referirnos a las Jornadas extraordinarias de trabajo, nos es preciso relacionarla con la Jornada ordinaria de trabajo, o sea la jornada máxima ya que el tiempo que exceda de esta jornada ordinaria, es lo que se considera como jornada extraordinaria.

Es conveniente al referirnos a la jornada extraordinaria de trabajo, hacer notar que aunque el artículo 123 constitucional en su fracción I, señala que la jornada máxima será de 8 horas, este mismo artículo preceptúa en su fracción XI que " Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más del fijado por las horas normales ...". Pudiéndose observar por lo tanto, que a pesar de que la jornada ordinaria debe ser de 8 horas, nuestra Carta magna señala la posibilidad de que pueda ser aumentada, claro está que bajo ciertos requisitos, como son los de ser remunerada en un 100%, más de la jornada normal, y de que solamente se trabajará tiempo extraordinario cuando las circunstancias así lo ameriten.

Ahora bien, nuestra ley apegándose íntegramente a lo dispuesto por la Constitución en sus artículos 65 a 68 reglamenta lo referente a la jornada extraordinaria, ya que básicamente en tales preceptos señala: que el tiempo extraordinario, sólo podrá permitirse en circunstancias especiales en que se requiera se aumente la jornada, así mismo, señalan también estos preceptos, que la jornada extraordinaria, será remunerada en un 100% del salario normal, por último estos preceptos protegen también al trabajador al indicar que la jornada extraordinaria, no podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces por semana, ya que la prolongación de más de 9 horas extraordinarias semanales, obligará al patrón a retribuir las en un 200% más del salario normal.

Pasemos ahora a ver lo que el reglamento de trabajo -

señala respecto de las horas extraordinarias, teniendo por -
consecuente que dicho tema es tratado en el 2o. párrafo del
artículo 14 y en el artículo 15 que textualmente señalan lo-
siguiente :

Artículo 14.- "... Los días sábados se consideraran de descan-
so para los empleados de las instituciones de -
crédito y organizaciones auxiliares, salvo para
aquellos que en esos días deban realizar labores de vigilan -
cia o mantenimiento y salvo hacer guardia en forma rotatoria-
los empleados para cubrir los servicios indispensables al --
público que determine la Comisión Nacional Bancaria y de --
Seguros. Estos empleados tendrán derecho a recibir, por su -
trabajo, del sábado, una prima equivalente al 25% sobre el -
salario diario que corresponda a los días diarios de traba --
jo..."

Por su parte el artículo 15 señala que "No podrá obli-
garse a los empleados de las instituciones y organizaciones -
a trabajar tiempo extraordinario, sino en los casos en que -
las circunstancias lo ameriten, previa resolución de los fun-
ccionarios respectivos y dentro del límite que marquen las -
leyes. Todo tiempo extraordinario se pagará quincenalmente -
contra el recibo correspondiente firmado por el empleado y no
podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana, -
debiendo ser cubierto con un 100% más del salario que corres-
ponde a las horas de la jornada ordinaria.

El tiempo extraordinario que indebidamente exceda de-
3 horas diarias o de 9 horas a la semana será pagado por las-
instituciones y organizaciones con un 200% más del salario -
que corresponda a la jornada ordinaria...". Como puede apre-
ciarse por la transcripción hecha del artículo 15, el Regla -
mento se encuentra perfectamente ajustado a lo que la ley -
establece en los artículos 65 a 66 respecto de la jornada -
extraordinaria.

Pasemos ahora a analizar lo que la Ley Federal del -
Trabajo establece respecto de las vacaciones y días de des --
canso, para que este análisis se aplique conjuntamente a la -
jornada extraordinaria de los trabajadores en sus días de --
descanso.

Así tenemos pues, que según la Ley (la cual se encuentra ajustada al artículo 123 Constitucional), es necesario que por cada 6 días de labores de los trabajadores, se les considera uno de descanso, con goce de salario y el cual será de preferencia el descanso obligatorio que se une a los días festivos que la propia ley en el artículo 74 considera como de descanso obligado.

Pudiendose observar al respecto que la ley con su afán protector hacia los trabajadores, establece; que si un trabajador presta sus servicios en sus días de descanso, tendrá derecho a una prima adicional del 25% por lo menos. También con su afán protector la ley establece en su artículo 73 que " Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado ".

Por su parte el reglamento de trabajo tanto en el segundo párrafo del artículo 14, como en el artículo 15, hace mención de la prima que el artículo 71 de la ley establece en favor de los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso, puesto que también de acuerdo con el artículo 14, se establece que los empleados bancarios además de su descanso dominical, disfrutarán también de un descanso sabatino. Por otro lado también el artículo 15 del reglamento, establece textualmente, lo que la ley, en su artículo 73 señala respecto a la no obligación a que los empleados presten sus servicios en los días de descanso.

Respecto a las vacaciones, que deben disfrutar los trabajadores, tanto la ley como el reglamento coinciden, ya que ambos ordenamientos estipulan que los trabajadores o empleados, tendrán derecho a disfrutar anualmente, de un período de vacaciones que ira aumentando, conforme el trabajador vaya adquiriendo antigüedad en el empleo, debiendose además retribuir integramente este período y cubrirles una prima de sueldo correspondiente al número de días laborables que comprenda dicho período.

Además la Ley Federal del Trabajo en su artículo 79,-

estipula en una forma general para cualquier tipo de industria, empresa o institución, que las vacaciones no podrán en ningún momento compensarse con una remuneración. Por otro lado, y en relación al despido, la ley federal en su artículo 47, establece las causas por las cuales puede darse la rescisión de la relación laboral, sin que exista responsabilidad alguna para el patrón, previniendo unicamente de que deberá dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión.

Por su parte el reglamento de trabajo estipula en su artículo 21 lo referente al despido al señalar textualmente lo siguiente: " En caso de despido las instituciones u organizaciones estarán obligadas a pagar al empleado separado tres meses de sueldo y veinte días por cada año de servicio ". " Está 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..." por lo tanto, según se desprende de este artículo las instituciones pueden despedir a sus trabajadores por alguna de las causas del artículo 47 de la ley, por haber incurrido en algún dato, o bien por no necesitar ya de sus servicios, en cuyo caso, será el unico en el que la Institución se obligue a indemnizar al empleado.

Por otro lado, el mismo artículo 21 del reglamento establece que si existe inconformidad por parte del empleado, este podrá recurrir a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para que esta determine si hubo o no tal violación y ver con ello si procede o no el despido; por lo tanto, según se puede apreciar de lo señalado anteriormente el reglamento de trabajo, está encaminado a proteger hasta el último momento al empleado de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

SEGUNDA

PART E

C A P I T U L O I I I

ANALISIS DEL ACTUAL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

Vamos a principiar esta segunda parte con el análisis del actual reglamento de trabajo, con el objeto de poder observar tanto las garantías, prestaciones, derechos y servicios de que gozan los empleados de las instituciones financieras como las obligaciones y deberes que también tales empleados tienen para con la empresa. Haciendo desde luego la aclaración de que el reglamento que se analiza (materia de esta tesis), no es enteramente nuevo, sino que es el resultado de las reformas y adiciones que se le hicieron al reglamento que expidiera el 30 de diciembre de 1953 el entonces presidente de la República Adolfo Ruiz Cortínez, ya que desde la expedición del reglamento, hasta el 14 de julio de 1972 no se le había hecho reforma alguna, razón por la cual el actual presidente Lic. Luis Echeverría Álvarez optó por reformarlo en virtud de que con la evolución que en casi 19 años el país ha tenido, se hacía necesaria tal reforma para poder adaptar el reglamento a las actuales necesidades de la vida diaria en el país.

Con el objeto de poder entrar ya en materia, nos es preciso en primer lugar establecer una relación entre los artículos que se reformaron y los que quedaron enteramente igual a los del original reglamento, haciéndose notar que las reformas realizadas fueron con el objeto de mejorar en todos los aspectos las relaciones laborales, procurando desde luego proteger y beneficiar al empleado, ya que a través de estas reformas se pretende que los empleados tengan más garantías y derechos en el desempeño de sus funciones.

Para tal fin, a continuación presentaré un cuadro en el que se señalan los artículos que fueron reformados o -

adicionados dentro de cada capítulo del reglamento.

C A P I T U L O S

ARTICULOS NO REFORMADOS

ARTICULOS REFORMADOS

- | | | |
|---|---------------------------------|---|
| I. Del personal de las Instituciones de -- Crédito y Organizaciones Auxiliares. | Artículos 1o. 2o. 4o. 5o. y 7o. | Artículos 3o. y 6o. |
| II. Escalafones y Tabuladores. | Artículos 8o. 9o. y 10o. | Se adiciono el Artículo 9o. bis. |
| III. Salarios y Gratificaciones | Artículos 11o. y 13o. | Artículo 12o. |
| IV. Jornada de Trabajo; Horas Extras, Vacaciones y Despido. | Artículos 16o. 17o. 19o. y 21o. | Artículos 14o. 15o. - 18o. 20. y se adicionó el 19o. bis. |
| V. Prestaciones de Caracter Cultural. | No Hay | Artículo 22o. |
| VI. Prestaciones de Caracter Social. | Artículos 29o y 30o. | Artículos 23o. 24o. - 25o. 26o. 27o. y 28o. |
| VII. Prestaciones de Caracter Económico. | Artículos 34o y 36o. | Artículos 31o. 32. 33o 35o. y se adicionaron el 31o. bis y 35o. bis |
| VIII. Procedimiento Administrativo de Conciliación | Artículos 37o. 40o. y 41o. | Artículos 38o. 39o. -- 42o. y se adicionó el 39o. bis. |

C A P I T U L O S

ARTICULOS NO REFORMADOS

ARTICULOS REFORMADOS

IX. Disposiciones
Generales

No hay

Articulos 43o. 44o. 45o.
46o. 47o. y 48o.

Articulos Tran-
sitorios.

No hay

Articulo 1o. 2o. 3o. 4o.
5o. 6o. 7o. y 8o.

Es necesario pasar a continuación al análisis de cada uno de los capítulos del reglamento, con el objeto de observar claramente los derechos y obligaciones, tanto de los empleados como de la empresa.

Observando primeramente que, respecto del capítulo I, podemos advertir que éste se refiere en una forma al señalar quienes tienen carácter de empleados, deberán por lo tanto, sujetarse al reglamento. Así mismo, en este capítulo se señala la clasificación del personal en las instituciones financieras, el cual puede ser (según analizamos ya al tratar lo referente al contrato (individual de trabajo), personal permanente o personal temporal o eventual; también en este capítulo se señala que las instituciones u organizaciones auxiliares, se reservarán el derecho de admitir libremente a su personal mediante una selección que para tal fin se haga, advirtiéndosele desde luego a la empresa, que una vez admitido el empleado, deberá celebrar con él, un contrato individual de trabajo. Así mismo, este capítulo con el fin de proteger al resto del personal, estatuye que previa la admisión del empleado, este deberá sujetarse a un examen médico, para poder apreciar el estado de salud en que se encuentra y evitar que el nuevo empleado pueda producir algún contagio general con el resto de sus compañeros. Además el mismo reglamento también estipula que con el objeto de mantener constante esta precaución, es indispensable que aunque la persona ya sea admitida y tenga el carácter de empleado, se le obligue se someta a exámenes médicos posteriores. También como norma protectora del empleado, pero en este caso protegiendo el aseguramiento del trabajo, el reglamento de común acuerdo con la Comisión Nacional Bancaria, obliga a las instituciones financieras mantener un servicio del empleo para cubrir sus necesidades y facilitar la ocupación de su personal.

En relación a este primer capítulo, y ya para concluir, nos es preciso advertir aunque ya lo hayamos hecho en páginas anteriores, que los corresponsales y agentes de las Instituciones de crédito, no quedan sujetos a lo que el reglamento de trabajo perceptúa, en virtud de que tales actividades se rigen por disposiciones mercantiles.

Continuando con el análisis del reglamento pasará ahora a analizar lo que el capítulo II menciona, advirtiéndose que tal capítulo, se refiere a los escalafones y tabuladores dentro de las instituciones financieras, pretendiendo median-

te tales normas, el mejoramiento de los empleados tanto en su trabajo como en su remuneración económica, claro está que para tales mejoras, será preciso considerar la antigüedad y la calidad del empleado, puesto que es lógico suponer que las instituciones financieras no concederán mejora a empleados que aunque antiguos en la empresa, no denoten intenciones de superarse.

Por otro lado, es conveniente señalar lo que el reglamento dispone al respecto; ya que en su artículo 80. previene a las instituciones y organizaciones auxiliares, a fin de que realicen y pongan en conocimiento de su personal, los escalafones respectivos los cuales se clasificarán de acuerdo a las actividades, categorías y antigüedad de cada miembro del personal, para que así, estos se esfuercen, superándose en sus actividades con el aliciente de obtener un mejor puesto.

Sin embargo, también este artículo 80., en su último párrafo concede a los empleados bancarios, el derecho de inconformarse con los escalafones que la empresa presente. Inconformidad que deberá resolver la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Así mismo, el reglamento también estipuló en su artículo 90., que cuando se dé el caso de existir puestos vacantes, estos serán ocupados por los empleados de la categoría inmediata inferior, con la condición de que el aspirante, reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto con la aclaración de que si existieran varios aspirantes con el mismo derecho, será elegido para ocupar la vacante, el más capaz; y en caso de existir igualdad de capacidades, será considerado para ocupar el puesto, el que tenga más antigüedad dentro de la empresa. Por último llegando ya a los extremos, el reglamento previene que en caso de darse la igualdad tanto de capacidad como de antigüedad, se dejará a la suerte que decida cual de los aspirantes deberá ocupar la vacante.

Por otro lado, tenemos que el reglamento en su artículo 90. bis, surgido como consecuencia de las reformas y ediciones hechas el 14 de Julio de 1972) estipula que en los reglamentos interiores de trabajo que cada institución debe tener, se establecerán criterios objetivos que permitan calificar la capacidad y dedicación de los empleados, a fin de que estos puedan hacer efectivos sus derechos escalafonarios; por-

lo tanto, según se desprende de este precepto, se tiene que, el reglamento ordena a las instituciones financieras que por su parte, tengan también su propio reglamento interno de trabajo, en el cual se tratarían todos los aspectos relacionados con los empleados de la empresa, sin dejar de ver desde luego, todo aquello que se relacione con la posibilidad de que los empleados tengan ascensos de acuerdo a su capacidad y dedicación.

Como dato complementario, es conveniente añadir, - que este artículo 9o. bis, también estipula que independientemente de los derechos escalafonarios, las instituciones financieras deberán establecer en sus reglamentos internos de trabajo, un sistema de retribución adicional a los sueldos - que fijen los trabajadores. Retribución que deberá ser aprobada por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Así tenemos por lo tanto, que de acuerdo a lo perceptuado por el segundo párrafo de este artículo 9o. bis, se confirma una vez más lo que anteriormente afirmé al señalar que el reglamento de trabajo tiende al mejoramiento de la situación de los empleados financieros; tal afirmación es claramente advertida en este precepto que se adicionó al reglamento en virtud del decreto del 14 de Julio de 1972.

Ahora bien, y para concluir con el análisis de este 2o. capítulo del reglamento, es conveniente señalar lo -- que cada empresa debe considerar para la fijación de los tabuladores que deban regir el salario de los empleados, y así tenemos que el artículo 10o. del reglamento señala los principales hechos que deben tomarse en cuenta, siendo estos los siguientes:

- a) Las condiciones generales de la localidad en que se preste el servicio.
- b) La categoría tanto de la institución u organización como del empleado dentro de ella y
- c) La cantidad, calidad y responsabilidad del trabajo.

Por otro lado, también es necesario advertir que - el mismo, artículo 10o. señala que los tabuladores para la -

fijación del salario de los empleados serán sometidos a la - aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, - por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros; - consecuentemente tenemos que, en este artículo 10o., el re- glamento advierte a las instituciones financieras, para que estas no fijen arbitrariamente el salario de sus empleados, - sino que previene a las instituciones para que tal fijación- se haga con base en la circunstancias apuntadas en los tabu- ladores, los cuales para formalizar más aún su creación re- quieren ser revisados por el órgano competente que para tal- fin se establezca.

A continuación y siguiendo la secuela que me he -- propuesto, pasaré a analizar el capítulo III del reglamento, el cual bajo el título de salarios y gratificaciones, comp- prende lo relativo a las percepciones y emolumentos economi- cos de los empleados financieros.

Sin embargo, es necesario advertir, que en virtud- de que al estudiar en el capítulo anterior de este trabajo - lo relativo a los salarios y gratificaciones; enfocando tal- estudio al reglamento de las instituciones financieras en es- te pretendido análisis me referiré muy brevemente a tales -- cuestiones con el objeto de no repetir lo apuntado anterior- mente.

Así tenemos pues, que en este capítulo se consagran básicamente los derechos económicos que el empleado tiene, - los cuales son los siguientes:

a) Percibir como salario mínimo un 50% más del -- que rija en la localidad, con la advertencia de que con base en este salario mínimo bancario, se estableceran de acuerdo con los tabuladores los demás salarios del resto de los em- pleados y

b) Percibir anualmente como mínimo por concepto - de aguinaldo el importe correspondiente a un mes de salario, cuando hayan prestado un año completo de servicios, o bien - si no se ha cumplido el año, el empleado tendrá derecho a -- percibir la parte proporcional que le corresponda.

Como dato complementario, es conveniente señalar, - que lo contenido en el artículo 12 del reglamento es produc- to de las reformas y adiciones que se hicieron el 14 de Julio

de 1972; refiriéndose tal artículo a lo que se mencionó anteriormente en relación al aguinaldo; y además en su último párrafo advierte que las cantidades adicionales que se otorguen al empleado superiores al mínimo establecido por concepto de aguinaldo, así como también otras gratificaciones de carácter regular crearan derechos en favor del trabajador.

Sin embargo, y ya para concluir con el análisis de este capítulo, es necesario señalar que con el objeto de normal interpretar el último párrafo del artículo 12o. en perjuicio de la empresa, el reglamento en su artículo 13 advierte que las prestaciones y gratificaciones que por circunstancias extraordinarias acuerden las instituciones u organizaciones en favor de sus empleados sobre las establecidas en el reglamento no sentarán precedente alguno, significado con esto que si en determinado momento la empresa quiere gratificar algún servicio especial de uno de sus empleados, no podrá el empleado beneficiado exigirle a la empresa la mantenga en forma permanente tal gratificación o emolumento económico que en forma especial se le entrego en determinado momento.

A continuación, analizaré el capítulo IV del reglamento, el cual se refiere a la jornada de trabajo, horas extras vacaciones y despido.

Aunque la mayor parte de este capítulo ya fue también analizada en el capítulo anterior de esta tesis, pretenderé ahora ahondar más en su contenido y a analizar aquellos preceptos que en el capítulo anterior no se analizaron. Pudiéndose observar por lo tanto, que la jornada obligatoria de trabajo para los empleados bancarios, es según lo estipula el reglamento de 40 horas semanales; considerándose días de descanso tanto el sábado como el domingo, con lo cual se puede concluir que la jornada diaria de trabajo correspondería a 8 horas de labores.

Sin embargo, el reglamento concede facultad para que las empresas distribuyan las 40 horas semanales a que es ta obligado a trabajar el empleado, en la forma en que la Institución lo estime conveniente de acuerdo a sus necesidades, pero con la advertencia de que tal distribución deberá ser aprobada por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Otras de las disposiciones contenidas, en el regla

mento, se refieren a las posibilidades que la empresa tiene, para poder solicitar de sus empleados que estos laboren horas extras e incluso que presten sus servicios en los días sábados, (que de acuerdo con las reformas del 14 de Julio de 1972 tales son días de descanso). Como es el caso contenido en el artículo 14, en el que se señala que los empleados en forma rotatoria deberán en días sábado hacer guardias con el objeto de cubrir al público los servicios indispensables; pero es de advertirse que en estos casos el mismo reglamento señala ciertos beneficios para aquellos empleados que presten sus servicios en los días de descanso, ya que se obliga a la empresa a pagar a estos empleados además de su salario diario una prima equivalente al 25% de su salario.

Por otro lado, también el reglamento estipula que a ningún empleado se le podrá exigir que trabaje tiempo extraordinario, salvo en los casos en que por circunstancias especiales así se amerite; previniendo sin embargo a la empresa, de que el tiempo extraordinario que solicite de sus empleados no podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana; debiéndose pagar tal jornada en un 100% más el salario que corresponde a la jornada normal, y sólo en casos en que se rebasa indebidamente el límite permitido de jornada extraordinaria este excedente se pagará en un 200% más del salario normal pretendiendo el reglamento con esta disposición, proteger a los empleados en contra de jornadas inhumanas que la empresa intentará fijarles.

Pero además de esta protección, el reglamento aumentando su espíritu protector, prohíbe a las empresas que empleen un tiempo extraordinario a mujeres y menores de 16 años, con la advertencia de que si se viola esta disposición, la institución se obligará a pagar ese tiempo extraordinario en un 200% más del salario normal; así mismo también el reglamento protege a los empleados al manifestar que estos no estarán obligados a prestar sus servicios en los días de descanso; -- así tenemos pues; que conforme al reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones financieras éstas, sólo podrán exigir de sus empleados que trabajen una jornada diaria que sea prudente y conforme a derecho, claro está con las excepciones que en ciertos casos pudieran presentarse y con las cuales tanto la Ley Federal del Trabajo, como el reglamento permiten a la empresa solicitar servicios de sus empleados fuera de la jornada diaria normal; servicios que para poder ser prestados, deberán estar ampliamente sujetos a ciertas --

condiciones.

Por otro lado y pasando ya a otro tema, es conveniente advertir que la protección que el reglamento otorga a los empleados se deja ver a través de todo su contenido, ya que en otro de sus artículos, con ese afán protector estipula que: - "En los contratos de trabajo se especificará el lugar a que va a trabajar el empleado y del cual no podrá ser removido sin su propio consentimiento, manifestado por escrito". Por tal razón, puede apreciarse que a la empresa o institución no le está permitido mover libremente a sus empleados, sin tomar el consentimiento de estos; sin embargo, más adelante el mismo reglamento establece que puede darse el caso en que las instituciones y organizaciones, remuevan a su personal del lugar en que habitualmente presta sus servicios; pero tal removimiento, sólo permitirá cuando las necesidades de la institución lo requieran, y con la condición de que tal movimiento deberá hacerse a otro puesto en que se disfruta cuando menos de igual salario y categoría. Por lo tanto de este precepto se deduce que en ningún caso podrá removerse a persona alguna dentro de la institución, mas que cuando las necesidades de la empresa así lo requieran, y tal remoción nunca será perjudicial para el empleado, ya que el reglamento previene que si es preciso remover a alguien, será desde luego aumentándole su salario y categoría; o cuando menos manteniendo la categoría y el salario que siempre ha tenido; por consiguiente la remoción que se le haga a un empleado nunca deberá ser a un puesto de inferior categoría al que ocupa.

Más adelante, el reglamento en uno de sus artículos reformados previene a las instituciones y organizaciones, para que formulen reglamentos internos de trabajo, con las advertencias de que estos deberán cumplir con todas las disposiciones que el reglamento general perceptua, además de todas aquellas que puedan ser aplicables en beneficio de los empleados; previniendo también el reglamento general, que tales reglamentos internos deberán ser sometidos a la consideración de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, con la advertencia de que si no se cumple con tal requisito quedarán afectados de nulidad y por lo tanto sin valor alguno, además el incumplimiento de tales disposiciones provocará en perjuicio de la institución u organización, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros les aplique sanciones correspondientes a tal omisión.

Así pues, podemos observar que en tales disposiciones, el reglamento general de trabajo, con su afán proteccionista para los empleados, ordena la creación de reglamentos - internos, los cuales al estar apegados al reglamento general, deberán producir al igual que este, una serie de beneficios, - derechos y prestaciones en favor del empleado, estipulándose además, que en caso de que la institución u organización no - cumplan con la obligación de crear reglamentos internos de -- trabajo tales negligencias de la Empresa, no afectarán en lo más mínimo los derechos de los trabajadores.

Sin embargo es conveniente advertir que el reglamente general, a pesar de su afán protector para los empleados, - también estipula ciertas normas encaminadas a favorecer a la empresa, para que esto pueda también hacer válidos sus derechos de exigir al empleado que cumpla con sus obligaciones y no se encuentren imposibilitados para exigir tales derechos, - como es el caso del artículo 19 que textualmente señala: "Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de -- crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de -- ambas, sólo en las fechas en que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros lo señale, sin embargo puede darse el caso - en que por situaciones completamente involuntarias el empleado tenga que suspender aunque sea en forma temporal sus labores, como pueden ser los casos de enfermedad, accidentes, - etc."

Por otro lado, también dentro del mismo capítulo IV, el reglamento posee una nueva norma surgida del decreto de 14 de julio de 1972, la cual se encuentra encaminada a la protección tanto del público en general, como también de todos aquellos empleados que por encontrarse subordinados a otro empleado superior, no realizan más que lo que éste les ordena; - viéndose así que tal norma es el artículo 19 bis, que textualmente perceptua lo siguiente: "En caso de que las instituciones u organizaciones suspendan las labores en fechas distintas a las autorizadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en los términos del artículo 93 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, la propia Comisión podrá ordenar la remoción de los funcionarios -- responsables de conformidad con lo dispuesto por el artículo- 91 bis de la citada ley y si la gravedad del caso amerita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, independientemente de las sanciones administrativas que procedan, podrá revocar la concesión correspondiente en los términos del artículo 100

fracción VI, del mismo ordenamiento...- Es por esto que al inicio de este análisis manifestó que tal precepto se encontraba encaminado a la protección tanto del público en general, como de ciertos empleados, ya que si en un momento sin previo consentimiento del órgano especializado (Comisión Nacional -- Bancaria y de Seguros) se decidieran suspender sus labores se ocasionarían graves trastornos al público, que se vería afectado por no poder realizar las operaciones que había proyectado; razón por la cual tanto la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrán imponer sanciones a la institución u organizaciones -- que ocasionen tales trastornos, o bien a los funcionarios que en forma individual los motivaron; eximiendo desde luego de tal responsabilidad a los empleados que se encuentran subordinados de los funcionarios responsables; razón por la cual el reglamento protege también a estos empleados en contra de las negligencias o insubordinados que sus superiores cometan en perjuicio de la empresa o del público en general, castigando únicamente a estos últimos con sanciones que puedan llegar hasta la remoción de su cargo.

Por otro lado, ya dentro del tema referente al derecho que los trabajadores tienen para disfrutar de sus vacaciones, es necesario advertir lo que el artículo 20 del reglamento estipula al respecto. Ya que tal ordenamiento perceptúa el derecho que los trabajadores tienen de disfrutar por lo menos una vez al año de un período de vacaciones que se fijará de acuerdo a la antigüedad que el empleado tenga dentro de la empresa, correspondiendo el período más corto, de 20 días laborables a los empleados que tienen de 1 a 10 años de servicio; en tanto que los empleados que tienen de 10 a 15 años de servicio les corresponden 25 días laborables de descanso y por último este artículo también perceptúa que los empleados que tengan de 15 años en adelante de servicio, les corresponden unas vacaciones anuales equivalentes a 30 días laborables.

Por lo tanto, según se desprende de este precepto, todo empleado bancario deberá disfrutar anualmente de un período de vacaciones considerables; período que irá en aumento conforme el trabajador vaya creando antigüedad dentro de la empresa. Sin embargo también dentro de este artículo 20, se estipula que los empleados podrán disfrutar de sus vacaciones anuales dentro de un período comprendido dentro de los 6 meses siguientes al vencimiento del año de servicios; con la ad

vertencia de que la institución no podrá acumular los períodos vacacionales, ni tampoco podrá compensarlos con una remuneración.

Por otro lado, también el reglamento estipula que dentro de los períodos vacacionales, no se considerarán laborales todos aquellos que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros de acuerdo con el artículo 93 de la Ley de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares fije como de descanso en el Reglamento que anualmente expide.

Así mismo, este artículo 20 concede también a los empleados, el derecho de poder disfrutar durante sus vacaciones anuales el importe de esos días aunque no laboren; mas un 50% más del sueldo correspondiente al número de días laborales que comprenda el período vacacional, como prima adicional.

Por lo tanto, según se desprende del contenido de este artículo; el reglamento otorga a los empleados bancarios o de instituciones financieras el derecho de disfrutar de vacaciones anuales; con la observación de que tal derecho deberá ser irrenunciable por parte de los empleados, ya que el mismo artículo 21 (que fue uno de los afectados por las reformas del decreto del 14 de julio de 1972) así lo estipula al señalar que el período de vacaciones, no podrá ser compensado con una remuneración, es decir que aunque los empleados deseen, que sus vacaciones se compensen con una remuneración tal hecho no podrá realizarlo la empresa, puesto que es muy justo además de necesario, que la persona que preste sus servicios durante un año, disfrute de un período de descanso, razón por la cual, el mismo artículo 20 señala que el empleado deberá disfrutar de sus vacaciones dentro de los 6 meses siguientes del año de servicios, sin que tales períodos puedan irse acumulando.

Para concluir con el análisis de este capítulo IV; es preciso advertir lo que el reglamento refiere en cuanto al despido de los empleados de las instituciones financieras, haciendo la advertencia de que en virtud de haber sido tratado tal punto en el capítulo II de esta tesis, en estos momentos me concretaré a la realización de un breve análisis al respecto. Siendo preciso advertir que tal tema se encuentra tratado en el artículo 21 del reglamento, el cual señala que "en caso de despido las instituciones u organizaciones se obliga-

rá a pagar al empleado, tres meses de salario y 20 días por cada año de servicios".

Sin embargo, este mismo artículo 21, señala que -- cuando el despido sea justificado, es decir que la rescisión obedezca a alguna de las causas que la Ley Federal del Trabajo señala como imputables al trabajador, la empresa no se verá obligada a cubrir tal indemnización.

Por lo tanto puede apreciarse que conforme a este artículo 21, el reglamento tiende a proteger al empleado en contra de las arbitrariedades que la empresa pretenda cometer en su contra; pero también a pesar de la protección que este artículo otorga a los empleados en cierta forma concede también protección a la empresa; ya que si ésta logra comprobar que la separación del empleado fue debido a una de las causas imputables al trabajador, la empresa no tendrá obligación alguna frente a éste. Por otro lado, el reglamento también en el artículo 21, previene que en caso de existir inconformidad por algún despido, el interesado podrá recurrir a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, para que ésta conforme al procedimiento respectivo, analice la procedencia o improcedencia del despido.

Razón por la cual, del contenido de este precepto, se concluye que el empleado bancario tiene el derecho de exigir de la empresa una cantidad determinada por concepto de indemnización, cuando se realice un despido injustificado, ya que si el despido fue justificado por una causa imputable al empleado, la institución se exime de tal obligación.

2. PRESTACIONES OTORGADAS POR LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

A continuación elaboraré el análisis de la segunda parte de el reglamento; la cual se refiere a las distintas -- clases de prestaciones que las instituciones se obligan a -- otorgar a sus empleados.

Así mismo, y también dentro de este inciso, elaboraré un análisis comparativo respecto de las prestaciones que -- tienen los empleados del Banco de México, en relación con las

que tienen los empleados de cualquier otra institución u organización de carácter privado.

Principiaré tal análisis con lo referente a las - - prestaciones de carácter cultural; las cuales se encuentran - comprendidas dentro del capítulo V del reglamento, en donde - se encuentra insertado el artículo 22, precepto que también - fue reformado para beneficio de los empleados por el decreto - del 14 de julio de 1972.

Este precepto obliga a las instituciones a propor-- cionar a sus empleados todos los medios necesarios, para que - estos se superen y en esa forma mejoren sus conocimientos y - su eficacia. Señalando para tal fin, que las instituciones - deberán otorgar becas a los empleados que las merezcan para - que se preparen en cursar orales o por correspondencia sobre - materias que se encuentren relacionadas a las actividades que el empleado desempeñe dentro de las instituciones; con la ad - vertencia de que como anteriormente señalé; sólo podrán dis-- frutar de estas becas aquellos empleados que hayan realizado - méritos para conseguirlas, además de que para el otorgamiento de estas becas, se requiere también que el solicitante sea em - pleado permanente y no temporal. El reglamento general esta - blece también, que la institución u organización se encuen - tra obligada a otorgar por lo menos una beca por cada 100 - empleados o fracción que exceda de la mitad, con la adverten - cia de que si el número de empleados de la institución es - inferior a 50, también la empresa estará obligada a otorgar - por lo menos una beca.

Además de este tipo de becas para cursos orales o - por correspondencia, el reglamento también dentro de su ar - tículo 22, señala así mismo, la posibilidad de que la institu - ción dentro de sus prestaciones culturales otorgue también - becas, para la realización de estudios en el extranjero, - ajustandose en estos casos a ciertas, bases que son las si - guientes:

- a) Este tipo de becas, se otorgarán cuando menos - una por cada 1000 empleados.
- b) Para el otorgamiento de estas becas, será nece - sario realizar previamente un procedimiento de - oposición que cada institución u organización - establecerá al efecto.
- c) Estas becas, además del pago de las colegiatu -

reas, comprenderán los pasajes, y una suma mensual-adicional, para gastos de hospedaje y alimentos.

Es conveniente advertir, que este artículo también-previene a los empleados de que no hagan ningún uso indebido-de sus becas, ya que en caso de observarse una negligencia -por parte del beneficiario, se le cancelarán todos sus dere-chos y la institución estará en la posibilidad de conceder -esa beca a otro empleado que sí sepa aprovecharla.

Otra de las prestaciones culturales que el regla-mento estipula a cargo de la empresa, consiste en que esta -establezca centros de capacitación que se encarguen de prepa-rar debidamente a sus empleados. La creación de estos centros se hace de carácter obligatorio para aquellas plazas en que -por lo menos exista un número de 1000 empleados laborando; ya que en aquellas plazas en las que existan menos de 1000 em-pleados las instituciones deberán suplir la carencia de cen-tros de capacitación con cursos orales o por correspondencia.

Así mismo, el reglamento general, estipula como --prestación cultural, la obligación que tiene la institución -de establecer biblioteca, advirtiendo que en cuanto a esta --prestación, el reglamento permite la asociación de varias ins-tituciones u organizaciones para extender este tipo de pres--tación.

También dentro de las prestaciones culturales, el -reglamento señala que periódicamente las instituciones u orga-nizaciones deberán efectuar cursos, seminarios y conferencias sobre materias relacionadas en forma directa o indirecta con-la actividad bancaria a fin de que los empleados de las insti-tuciones, amplíen sus conocimientos respecto de las funciones que en la institución realizan.

Por otro lado, también el reglamento dentro de su -capítulo referente a las prestaciones culturales perceptua --que las instituciones y organizaciones deberán dar facilidad-a sus empleados para que estos, sin perjuicio de sus labores, promuevan eventos tendientes al desarrollo de la cultura gene-ral y de las inquietudes artísticas que pudieran tener algu-nos empleados. Así mismo, también las instituciones darán fa-cilidades a sus empleados para que estos puedan sin perjuicio de sus labores, desarrollar su cultura física a través de clu

bes deportivos que deberán crearse en todas aquellas plazas - en las que laboren cuando menos 1000 empleados, obligándose a la institución a que cubra cuando menos el 50% de las cuotas de inscripción a los clubes deportivos así como también a cubrir ese 50%, de las mensualidades periódicas.

Por lo tanto, según se desprende del contenido de este artículo; el reglamento otorga a los empleados bancarios un número de derechos que podrán exigir de la empresa, para mejorar su preparación y para que disfruten de las actividades culturales, artísticas y físicas que prefieren. Previendo el reglamento todo esto, con el objeto de que el empleado pueda superarse personalmente y con ello pueda rendir más en sus labores diarias, ya que a través de todas estas -- prestaciones de carácter cultural que el reglamento impone a las instituciones y organizaciones auxiliares pretende que el rendimiento de los empleados bancarios en general, vaya en -- aumento día con día, puesto que el desarrollo nacional así lo requiere.

Pasemos ahora a analizar el contenido del capítulo VI del reglamento, el cual se refiere a las prestaciones de carácter social que el empleado que presta sus servicios en alguna de las instituciones financieras tiene; con la advertencia de que la mayor parte del contenido de este capítulo fue reformado por el decreto del 14 de julio de 1972; ya que de los 8 artículos que lo componen, 6 de ellos fueron reformados con el objeto de que como insistentemente lo he señalado -- se ha procurado el mejoramiento del empleado bancario.

Así tenemos por lo tanto, que el artículo 23 del reglamento estipula que una de las prestaciones de carácter social que las instituciones y organizaciones deben brindar a sus empleados, es la inscripción de estos al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual se obligará a cubrir a los empleados bancarios, todos los servicios, menos los médicos, ya que estos deberán ser prestados, directamente por las Institución; en virtud de que, todas las instituciones y organizaciones financieras, celebran con el Seguro Social un convenio de nominado subrogación de servicios, mediante el cual las instituciones financieras pagan la mitad de la cuota al Seguro Social, con la condición de que ellas en su departamento médico o en clínicas particulares se obliguen a prestar asistencia médica a sus empleados y familiares. Por consiguiente, el Seguro Social se compromete únicamente a prestar sus servicios --

bes deportivos que deberán crearse en todas aquellas plazas - en las que laboren cuando menos 1000 empleados, obligándose a la institución a que cubra cuando menos el 50% de las cuotas de inscripción a los clubes deportivos así como también a cubrir ese 50%, de las mensualidades periódicas.

Por lo tanto, según se desprende del contenido de este artículo; el reglamento otorga a los empleados bancarios un sinnúmero de derechos que podrán exigir de la empresa, para mejorar su preparación y para que disfruten de las actividades culturales, artísticas y físicas que prefieren. Previendo el reglamento todo esto, con el objeto de que el empleado pueda superarse personalmente y con ello pueda rendir más en sus labores diarias, ya que a través de todas estas -- prestaciones de carácter cultural que el reglamento impone a las instituciones y organizaciones auxiliares pretende que el rendimiento de los empleados bancarios en general, vaya en -- aumento día con día, puesto que el desarrollo nacional así lo requiere.

Pasemos ahora a analizar el contenido del capítulo VI del reglamento, el cual se refiere a las prestaciones de carácter social que el empleado que presta sus servicios en alguna de las instituciones financieras tiene; con la advertencia de que la mayor parte del contenido de este capítulo fue reformado por el decreto del 14 de julio de 1972; ya que de los 8 artículos que lo componen, 6 de ellos fueron reformados con el objeto de que como insistentemente lo he señalado se ha procurado el mejoramiento del empleado bancario.

Así tenemos por lo tanto, que el artículo 23 del reglamento estipula que una de las prestaciones de carácter social que las instituciones y organizaciones deben brindar a sus empleados, es la inscripción de estos al Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual se obligará a cubrir a los empleados bancarios, todos los servicios, menos los médicos, ya que estos deberán ser prestados, directamente por las Instituciones; en virtud de que, todas las instituciones y organizaciones financieras, celebran con el Seguro Social un convenio denominado subrogación de servicios, mediante el cual las instituciones financieras pagan la mitad de la cuota al Seguro Social, con la condición de que ellas en su departamento médico o en clínicas particulares se obliguen a prestar asistencia médica a sus empleados y familiares. Por consiguiente, el Seguro Social se compromete únicamente a prestar sus servicios-

de pensiones por jubilación o accidente, dotes matrimoniales, servicios sociales, etc., a los empleados bancarios, quedando excluida su obligación de proporcionarles asistencia médica.

Con el objeto de confirmar y aclarar más lo apuntado anteriormente, creo conveniente hacer la transcripción textual del párrafo 1o. del artículo 23 del reglamento, el cual señala que: "Las instituciones y organizaciones de conformidad con el convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social están obligados, mientras dicho convenio subsista, a proporcionar a sus empleados en servicio y pensionados, así como a los familiares de unos y otros, en sustitución de dicho instituto, las prestaciones siguientes..."

Este párrafo, al mencionar la frase "prestaciones siguientes se está refiriendo única y exclusivamente a los servicios médicos, ya que como anteriormente se señaló, estos estarán a cargo de la institución u organización.

Así tenemos por lo tanto que el reglamento de trabajo obliga a las instituciones financieras a que en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, éstas proporcionen a los empleados afectados, asistencia médica-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; así mismo, este artículo también previene a las empresas, para que en caso de que el accidente o la enfermedad incapaciten al empleado para trabajar, éste perciba en forma íntegra su salario por espacio de 104 semanas. Sin embargo, también en este precepto se señalan ciertas causas o motivos que aunque incapaciten al empleado, no pueden considerarse como enfermedades profesionales o accidente de trabajo, siendo estas causas las que perjudiquen al empleado por encontrarse éste en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún tóxico, así como también por todas aquellas circunstancias que el empleado provoque y que le puedan ocasionar alguna alteración o trastorno en su salud.

Por otro lado, también este artículo 23 obliga a las instituciones u organizaciones, a prestar los mismos servicios a sus empleados, en caso de que la enfermedad no sea profesional, o el accidente no sea de trabajo; con la aclaración de que los servicios médicos que en estos casos preste la institución u organización, no serán obligatorios por 104 semanas, sino por 52, con la advertencia para las instituciones que si concluido el plazo de 52 semanas existe un dicta--

men médico en el que se señale que el empleado puede recuperarse, el período original deberá prolongarse por 26 semanas más.

Este artículo también como prestación social, señala que las instituciones u organizaciones, se obligarán para con sus empleadas que vayan a dar a luz, a proporcionarles -- asistencia obstétrica y a concederles el derecho de suspender sus labores 45 días antes del parto y 45 días después así como también se les concede el derecho de disfrutar íntegramente de su sueldo durante este período de 90 días y a disfrutar de un mes de sueldo íntegro como ayuda extraordinaria para -- gastos de alumbramiento así como también a proporcionarle en forma gratuita, ayuda en especie previa fijación que el reglamento interior de trabajo de cada empresa haga.

Así mismo, también el reglamento en este mismo artículo estipula que la asistencia médica que se les proporciona a los empleados, será igualmente proporcionada a la esposa de éste, a sus hijos menores de 21 años solteros y que no trabajen y a los padres del empleado que vivan con él.

Es conveniente señalar en vía de comentario, que éste artículo también estipula que si el empleado no es casado, pero tiene concubina, ésta tendrá los mismos derechos de las esposas, salvo en el caso de que existan varias concubinas, -- pues en estos casos ninguna de ellas tendrá derecho a tales -- prestaciones. Además, también este mismo artículo 23 se señala que los empleados pensionados por incapacidad permanente -- total o parcial tendrán también derecho a percibir estas prestaciones por lo menos en un 50%, extendiéndose tal derecho -- también, tanto a los parientes de los empleados pensionados, -- como a los parientes que se encuentren pensionados por el Seguro Social, en virtud de ser beneficiarios de empleados que fallezcan en servicio.

Para concluir con el análisis de este artículo 23, -- es conveniente advertir, que en cuanto a los empleados temporales o eventuales, estos tendrán derecho a la asistencia médica únicamente en los casos en que se presenta un accidente de trabajo.

Así tenemos por lo tanto, que en este artículo se -- ve contenida la principal prestación de carácter social que --

las instituciones u organizaciones se obligan a proporcionar a sus empleados, ya que la inscripción al Seguro Social permite al empleado disfrutar de un sin-número de derechos; además de que en este artículo también se consagra el derecho que -- los empleados tienen para disfrutar tanto ellos como su fami-- lia de toda la asistencia médica necesaria en clínicas parti-- culares.

Para continuar con este análisis del capítulo VI -- del reglamento mencionaré en forma breve, el contenido del artículo 24 del reglamento, el cual se concreta únicamente a señalar la forma de pago que por concepto de cuotas deberá entregarse al Instituto Mexicano del Seguro Social; indicando -- al efecto, que las instituciones de crédito y organizaciones-- auxiliares serán las que deban pagar por su cuenta tales cuotas, pero que una vez cubiertas las Instituciones podrán rete-- ner del salario de sus empleados una cantidad igual a la que-- se utilizó para cubrir tales cuotas.

Sin embargo, a fin de poder determinarse las cuotas que cada empleado deberá pagar al Seguro Social, el mismo reglamento en su artículo 24 estipula que para tal fin se considerará únicamente el salario fijo diario que perciban los empleados, mas un mes de aguinaldo anual; para que con esta base, pueda determinarse la cuota que el empleado deba pagar al Seguro Social.

Por lo tanto, según se aprecia en este artículo, -- las instituciones financieras son las que directamente celebran el convenio de afiliación al Seguro Social pagando las -- cuotas que la ley señala, para que posteriormente esas cuotas, las cargue la institución al empleado afiliado.

Por su parte, el artículo 25 del reglamento precisa claramente los beneficios de que gozarán los empleados bancarios y sus familiares, por su afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo estos los siguientes:

- a) Seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad -- avanzada y muerte.
- b) Dote matrimonial.
- c) Seguro de accidente de trabajo y enfermedades -- profesionales que no cubran directamente las -- instituciones y organizaciones y

- d) El 50% más de los beneficios que en dinero establece la ley del Seguro Social cuando se produce una incapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Así pues, podemos observar que conforme al artículo 25 del reglamento, el Seguro Social se obliga para con los empleados bancarios a prestarles todos los servicios que ese Instituto otorga, a excepción hecha del servicio médico, en virtud de que como en párrafos anteriores, señalé las instituciones financieras, previamente celebran un convenio con el Seguro Social, para que la asistencia médica sea directamente proporcionada por la institución u organización, en clínicas o consultorios particulares.

Sin embargo, además de las prestaciones señaladas anteriormente, el artículo 26 del reglamento estatuye también a favor del empleado una pensión vitalicia de retiro, a la cual se harán acreedores todos aquellos empleados de 35 años -- aunque no hayan llegado a la edad de 60 años. Señalando también este artículo, que el monto de esta pensión vitalicia se determinará considerando un 2.5% por cada año de servicios -- que el empleado haya prestado a la institución, mas su aguinaldo anual completo.

Por lo tanto, según se observa en el contenido de este artículo, la institución u organización se compromete a remunerar de por vida a los empleados que por el transcurso de casi toda su vida, han prestado sus servicios a la institución; es decir que conforme a este artículo la empresa se encuentra obligada a pagar su salario a todos aquellos empleados que aunque ya no laboren en la institución hayan prestado a ésta sus servicios durante un tiempo digno de ser tomado en consideración.

Entre tanto, el artículo 27 del reglamento, estipula con su afán protector hacia los empleados, que la institución debe ajustar la pensión por jubilación, de manera que éste no sea en ningún caso inferior al salario mínimo bancario que rija en la localidad. Por consiguiente, se puede apreciar que aunque el empleado no preste ya sus servicios a la institución por encontrarse jubilado disfrutará también de los beneficios que el reglamento otorga a los empleados en servicio.

Por consiguiente, podemos observar que de acuerdo a lo estipulado en este artículo, los familiares que el empleado pensionado señale, gozarán también de los derechos y prestaciones que el reglamento establezca; con la advertencia de que en caso de que el empleado omita señalar quiénes serán -- sus beneficiarios, la empresa protegerá por el tiempo que el reglamento señala, a aquellos que de acuerdo con la ley civil, tengan más derecho a disfrutar de tales percepciones.

Por último, para concluir con este análisis del capítulo VI del reglamento, es conveniente señalar lo que el artículo 30 preceptúa, ya que este precepto estipula que las -- instituciones u organizaciones están en libertad de hacer -- cualquier cosa a fin de que puedan cumplirse con las obligaciones que para con sus empleados tiene; puesto que este precepto textualmente señala: "Para cubrir las prestaciones en exceso de las que establece la Ley del Seguro Social, las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, podrán -- construir las reservas correspondientes, a contratar los seguros necesarios con la empresa aseguradora que convenga a sus intereses o con el Instituto Mexicano del Seguro Social, y gozará en todo caso de los mismos derechos que al propio Instituto concede la ley sobre la materia, en relación con las -- prestaciones que queden a cargo de dichas instituciones u organizaciones."

Pasemos ahora al análisis del capítulo VII del reglamento de trabajo, el cual se refiere a las prestaciones de carácter económico que la institución u organización debe -- otorgar a sus empleados. Pudiéndose observar que al igual -- que el capítulo anterior, éste en su mayor parte se encuentra afectado de las reformas que se hicieron conforme al decreto del 14 de julio de 1972, puesto que de los 8 artículos que lo forman, únicamente 2 no fueron reformados.

Por otro lado, también es conveniente advertir, que de estos 8 artículos que constituyen el capítulo, dos de -- ellos son enteramente nuevos, puesto que fueron producto también de las adiciones que se ordenaron en el decreto del 14 de julio de 1972, siendo tales preceptos, los marcados con -- los números 31 bis y 35 bis.

Las prestaciones que este capítulo concede a los empleados se otorgarán cuando el empleado tenga por lo menos un año de servicio; ya que el artículo 31 del reglamento así lo

perceptua en su primer párrafo al señalar textualmente lo siguiente: "Los empleados de las instituciones u organizaciones que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener en caso de necesidad extraordinaria a juicio de éstas, préstamos a corto plazo, ya sea directamente o a través de organismos destinados a ese fin." Así tenemos pues que de acuerdo a este precepto los empleados podrán solicitar ayuda, económica a la institución; siempre y cuando reúnan ciertos requisitos; tales como:

- a) tener por lo menos un año de servicio;
- b) no solicitar cantidades superiores a 5 meses de salario y
- c) Comprometerse a pagar lo solicitado en un plazo que no exceda de 12 meses.

Sin embargo, este precepto también otorga un beneficio al empleado al estipular que los préstamos que las instituciones les hagan no causarán interés alguno cuando se concedan directamente y sólo cuando se concedan por medio de intermediarios se pagarán intereses que en ningún caso podrán exceder del 6% anual.

Por su parte, el artículo 31 bis del reglamento, el cual también es de nueva creación, estipula en beneficio de los empleados bancarios y de los de las organizaciones auxiliares, que cuando estos se encuentren al corriente en el pago de sus obligaciones derivadas de otros créditos, tendrán derecho a solicitar de las instituciones en las que prestan sus servicios, préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero incluyéndose en estos los automóviles de precio económico.

En relación a estos créditos estipula el reglamento que permite a las instituciones concederles un préstamo cuyo monto máximo sea el equivalente a 6 meses de salario, concediéndoles además un plazo para pagar de 36 meses, tiempo durante el cual sólo se le cobrará un interés anual del 6% sobre saldos insolutos sin gastos adicionales. Por lo tanto, según se desprende del contenido de este artículo, el reglamento concede mayores prestaciones económicas a aquellos empleados que van adquiriendo antigüedad dentro de la empresa, ya que según se aprecia en este artículo en relación con el artículo anterior, las instituciones podrán otorgar en presta

perceptua en su primer párrafo al señalar textualmente lo siguiente: "Los empleados de las instituciones u organizaciones que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener en caso de necesidad extraordinaria a juicio de éstas, préstamos a corto plazo, ya sea directamente o a través de organismos destinados a ese fin." Así tenemos pues que de acuerdo a este precepto los empleados podrán solicitar ayuda, económica a la institución; siempre y cuando reúnan ciertos requisitos; tales como:

- a) tener por lo menos un año de servicio;
- b) no solicitar cantidades superiores a 5 meses de salario y
- c) Comprometerse a pagar lo solicitado en un plazo que no exceda de 12 meses.

Sin embargo, este precepto también otorga un beneficio al empleado al estipular que los préstamos que las instituciones les hagan no causarán interés alguno cuando se concedan directamente y sólo cuando se concedan por medio de intermediarios se pagarán intereses que en ningún caso podrán exceder del 6% anual.

Por su parte, el artículo 31 bis del reglamento, el cual también es de nueva creación, estipula en beneficio de los empleados bancarios y de los de las organizaciones auxiliares, que cuando estos se encuentren al corriente en el pago de sus obligaciones derivadas de otros créditos, tendrán derecho a solicitar de las instituciones en las que prestan sus servicios, préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero incluyéndose en estos los automóviles de precio económico.

En relación a estos créditos estipula el reglamento que permite a las instituciones concederles un préstamo cuyo monto máximo sea el equivalente a 6 meses de salario, concediéndoles además un plazo para pagar de 36 meses, tiempo durante el cual sólo se le cobrará un interés anual del 6% sobre saldos insolutos sin gastos adicionales. Por lo tanto, según se desprende del contenido de este artículo, el reglamento concede mayores prestaciones económicas a aquellos empleados que van adquiriendo antigüedad dentro de la empresa, ya que según se aprecia en este artículo en relación con el artículo anterior, las instituciones podrán otorgar en presta

mos a los empleados con cierta antigüedad en servicio, dentro de la empresa hasta el doble de lo que se compromete a prestar a los empleados que tienen la calidad de "Nuevos", considerándose además a los empleados antiguos mucho más del doble de tiempo para cubrir sus deudas en relación con los empleados de reciente ingreso.

Continuando aun dentro del tema referente a las prestaciones de carácter económico que el reglamento obliga a las instituciones financieras conceder a sus empleados, pasemos a señalar lo que el artículo 32 del mencionado ordenamiento estipula; teniendo así por lo tanto que conforme a este precepto las instituciones se obligan para con sus empleados que así lo soliciten a otorgarles préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para poder resolver de esta manera su problema de casa-habitación siempre y cuando los empleados que soliciten este tipo de créditos tengan una antigüedad mínima de 5 años de servicio dentro de la empresa; haciendo la aclaración de que este tipo de prestación es enteramente autónomo de los derechos que además al empleado le correspondan de conformidad en lo estipulado en la ley del Instituto del Fomento Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONA VIT); ya que las instituciones u organizaciones tienen la obligación de inscribir a todos y cada uno de sus empleados a este Instituto de reciente creación, el cual fue creado con el objeto de beneficiarlos en una forma directa y de una manera general a todos aquellos empleados que de una u otra forma presten sus servicios mediante una remuneración a alguna empresa, industria, institución u organización ya sea de carácter público o privado.

Sin embargo volviendo nuevamente a lo dispuesto por el reglamento es necesario advertir que todos aquellos empleados que soliciten este tipo de crédito hipotecario o fiduciario deberá sujetarse a ciertas condiciones que son las siguientes:

1. El préstamo solicitado sólo podrá destinarse ya sea a la construcción de la casa-habitación o bien para la adquisición de una casa-habitación; sin embargo también cabe la posibilidad de que ese préstamo se destine para ampliar o mejorar la casa del empleado, o bien para pagar un crédito hipotecario anterior y de esta forma mejorar considerablemente las condiciones financieras del crédito.

II. El plazo máximo para cubrir este crédito, será de 20 años cuando se fije un interés del 6% - anual sobre saldos insolutos y el préstamo solicitado no exceda de 50 veces el salario mínimo bancario mensual establecido para la zona económica en que el empleado preste sus servicios, ya que en los demás casos en este plazo máximo podrá ser de 15 años, comprendiéndose en estos casos, aquellos en que el interés - - anual es del 8% y el monto de la suma establecida no exceda de 150 veces el salario mínimo bancario mensual, así como aquellos en que el interés anual es del 10% en virtud de que la cantidad solicitada, asciende las 150 veces -- del salario mínimo bancario hasta llegar a las 300 veces de dicho salario, ya que solicitudes superiores a este límite de préstamo no son -- admitidas.

III. Es necesario advertir que la condición que a continuación se señala es notoriamente en beneficio de los empleados, pues aunque las condiciones anteriores, tienden también a beneficiar al empleado, en esta se deja ver más aun ese beneficio; puesto que se concreta a señalar que el préstamo otorgado podrá alcanzar - hasta el 100% del valor de la garantía y en caso de no ser concedido en forma igual a este porcentaje el préstamo solicitado podrá cuando menos corresponder a un 80% del valor de garantía.

IV. Que el pago del crédito se haga mediante cuotas mensuales uniformes que comprendan tanto el capital como el interés, con la aclaración de que dichas cuotas no deberán ser mayores -- del 25% del sueldo mensual del empleado.

V. Esta condición para los empleados que solicitan este tipo de préstamo está encaminado tanto al aseguramiento de la empresa, como a que los familiares del empleado solicitante queden liberados de cualquier compromiso, en el caso-

de que el solicitante falleciera; ya que la -- empresa, para otorgar tal crédito, le exige al empleado solicitante, que tramite un seguro de vida que por lo menos sea igual al importe del saldo insoluto del crédito, en caso de muerte se aplique el importe del seguro al pago del - saldo insoluto, entregándose el remanente si - es que lo hubiere, al beneficiario que el soli- citante designe en segundo término, o en su de- fecto a los herederos del mismo asegurado.

- VI. La siguiente condición para que las institucio- nes se obliguen a conceder este tipo de crédi- tos a sus empleados consiste en que los prés- -- tamos que pretenden otorgar, no afecten en nin- guna forma los excedentes que la institución - debe tener como reservas para las personas de pensiones del personal o bien las reservas del capital que la institución debe tener de acuer- do con las normas que previamente fije la Comi- sión Nacional Bancaria y de Seguros. Estable- ciéndose esta condición con el objeto de no -- afectar en lo más mínimo, los derechos que los empleados pensionados tienen ni de los depósi- tos que sirvan para solventar las necesidades- de la clientela en un momento determinado; ya que tales reservas, sirven para esos fines es- pecíficos y por lo tanto no deberán ser usados para otra finalidad.
- VII. Como último requisito o condición que se seña- la para que se puedan conceder este tipo de - prestaciones se establece que los intereses so- bre saldos insolutos a que el mismo reglamento se refiere en este tipo de créditos, sólo esta- rán vigentes en tanto que el empleado que lo - solicitó, se mantenga prestando sus servicios- dentro de la institución y que además se en- - cuentre habitando la casa para la cual solici- tó la prestación ya que si no se reúnen estas- 2 condiciones conjuntamente, el interés que -- por su calidad de empleado tiene el solicitan- te, se extinguirá, para que automáticamente se les fije el interés comercial que generalmente

tienen las Instituciones para los clientes comunes, con la advertencia de que este interés, no podrá ser superior al que el Banco de México autorice para las operaciones hipotecarias normales.

Por lo tanto, según puede apreciarse en el contenido de este artículo, las instituciones financieras y organizaciones auxiliares, se obligan a proporcionar a los empleados que lo soliciten, ciertas facilidades para la adquisición, modificación o reparación de su casa, claro está salvaguardando siempre ciertas condiciones que previamente establezcan las instituciones y organizaciones financieras.

A continuación elaboraré el análisis del artículo 33 del reglamento, el cual también se encuentra contenido dentro del capítulo referente a las prestaciones de carácter económico; conteniendo tal precepto beneficios para los empleados referentes a descuentos sobre artículos de primera necesidad, con la obligación de la institución u organización de celebrar convenios con las casas comerciales adecuadas, para que así de este modo, sus empleados puedan adquirir esos artículos para sí o para sus familiares dependientes de él, con un descuento cuando menos del 10% sobre los precios al menudeo. Así mismo, las instituciones u organizaciones, darán facilidades de crédito a sus empleados, para que estos puedan adquirir los artículos mencionados hasta por una cantidad del 50% de su sueldo quincenal.

También este artículo establece que para facilitar el cumplimiento de estas prestaciones las Instituciones u organizaciones podrán establecer las medidas que consideren más adecuadas para su realización, permitiéndoles incluso que varias instituciones se agrupen para poder facilitar de este modo la prestación de tales servicios. Así tenemos pues, que conforme a este artículo, las instituciones de crédito se obligan a obtener de las casas comerciales, que surtan artículos de primera necesidad, ciertas prestaciones y comodidades para sus empleados, los cuales podrán disfrutar de ellas en el momento que así lo deseen.

Así mismo, el reglamento obliga en su artículo 34 a las instituciones financieras a dar facilidades a sus empleados para adquirir a crédito o bien mediante los descuentos se-

ñalados en el artículo precedente, artículos de vestir y calzado en las casas comerciales especializadas y con los cuales las instituciones previamente celebran convenios para que se les otorguen a sus empleados tales facilidades y descuentos.

Sin embargo, es conveniente advertir que tales - - prestaciones se encuentran también limitadas en el reglamento puesto que en el mismo artículo 34 se estipula que estas adquisiciones estarán limitadas a la capacidad económica de los empleados ya que en ningún caso el saldo a su cargo podrá - - exceder del 15% de su sueldo durante un semestre; protegiendo se además en este artículo el salario del empleado puesto que se previene a las instituciones para que los descuentos que - hagan de sus empleados respecto de estos créditos no excedan - tampoco del 15%; así tenemos por lo tanto, que conforme a este artículo el reglamento concede al empleado bancario, el derecho de poder exigir a la empresa en donde preste sus servicios, le conceda recomendaciones para obtener créditos o descuentos en distintos establecimientos comerciales que previamente hayan aceptado tales concesiones, en virtud de pactos - celebrados directamente con la institución.

Ahora bien, además de todas estas prestaciones de carácter económico que el reglamento concede a los empleados, el artículo 35 por su parte, concede otro tipo de prestación - que aunque también es de carácter económico y se encuentra -- dentro de ese capítulo, bien podría considerarse de carácter social, puesto que está encaminada a favorecer a aquellos que sean jefes de familia, ya que solamente este tipo de empleados podrán exigir tal derecho, el cual consiste en otorgar un subsidio mensual por concepto de renta para la habitación familiar. Debiéndose fijar este subsidio a razón de 20% sobre la cuarta parte de sueldo mensual que perciba ya que dicha - cantidad se considera destinada para el pago de la habitación. Así mismo, este artículo señala que no podrá gozar de este beneficio, tanto aquellos empleados que su sueldo sea superior - al salario mínimo bancario, como aquellos a quienes la misma - Institución o bien el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores les haya otorgado facilidades para la construcción o adquisición de su casa-habitación.

Para concluir con este artículo, es conveniente advertir la razón por la cual al principio de su análisis, se - mencionó que tal prestación debería incluirse dentro del capí

tulo referente a las prestaciones de carácter social, advirtiéndose que se hizo tal afirmación, en virtud de que para poder disfrutar de esta prestación, es requisito indispensable, que el empleado que lo solicite, sea jefe de familia, ya que si no se cubre este requisito, no se podrá disfrutar de tal prestación. Protegiéndose y beneficiándose por lo tanto de esta forma, no únicamente el empleado en particular sino también, todas aquellas personas que en forma directa dependen de Él y que por lo tanto constituyen su familia.

Por su parte el artículo 35 bis que al igual que el 31 bis es procedente nuevo de las reformas y adiciones que el 14 de julio de 1972 se hicieron al reglamento siguiendo -- dentro de la línea proteccionista del empleado, estipula que: "Los pagos mensuales que deba hacer el empleado para cubrir los préstamos que le hayan concedido a la institución u organización, no podrán ser superiores en conjunto al 30% del salario, ni al 40%, cuando se incluyan los préstamos hipotecarios que se refiere el artículo 32...". Por consiguiente es necesario advertir, que conforme a este artículo (35 Bis) el reglamento ordena a las instituciones el monto máximo que les está permitido descontar del salario de los empleados que hayan solicitado algún crédito, para que estos puedan cubrirlo; señalándose esto con el objeto de evitar que las instituciones descuenten en perjuicio del empleado más de la cantidad que éste pueda pagar sin perjudicar sus necesidades indispensables.

Para concluir con lo relativo a las prestaciones tanto de carácter cultural como de carácter social y económico que el reglamento concede a todos y cada uno de los empleados que presten sus servicios tanto en las instituciones de crédito como en las organizaciones auxiliares, es conveniente señalar textualmente lo que el artículo 36 del mencionado ordenamiento dice:

"Artículo 36. Los preceptos de este reglamento señalan que el número de privilegios que pueden disfrutar las personas que a Él están sujetas; y las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de que dependen procurarán mejorar en todo lo posible esas condiciones, bien sea individual o colectiva".

Conforme a este precepto, se puede apreciar que el reglamento en todo momento procura crear beneficios en favor de los empleados hasta un punto extremo, puesto que según se advierte en el texto de este artículo, claramente se señala - que las prestaciones y privilegios que el reglamento otorga - son los mínimos de los que puede disfrutar el empleado, dejando además la puerta abierta para que las instituciones u organizaciones procuren en todo momento mejorar esas prestaciones y privilegios ya sea en forma individual o colectiva.

Por último, y ya para concluir con este capítulo, es necesario hacer un señalamiento aunque sea en forma breve, de las prestaciones y privilegios que los empleados del Banco de México tienen en relación con los de las demás instituciones, pudiéndose advertir primeramente que además de las prestaciones que el reglamento otorga a los empleados bancarios - en general, cada institución en una forma particular y a través de su reglamento interno, concede aún más prestaciones de las que el reglamento general otorga haciendo incluso que - - esas prestaciones comprendan no sólo al empleado sino también a su esposa y menores hijos o bien de una manera general, tales prestaciones son aplicables a los familiares que dependan económicamente de los empleados pudiendo ser por lo tanto parientes ascendentes o descendentes.

Sin embargo, dado que el Banco de México aunque en apariencia está constituido como una institución privada que incluso en el momento de su creación se constituyó como sociedad anónima, la verdad es que en cierta forma es un organismo dependiente del estado y por lo tanto las prestaciones que -- otorga a sus empleados, se ven en cierta forma aumentadas en relación a aquellas prestaciones de que es objeto cualquier -- otro empleado que preste sus servicios en una institución financiera de carácter privado.

Me he permitido señalar aunque sea en forma indirecta, que los empleados del Banco de México vienen a ser una especie de empleados públicos, puesto que la empresa a la que prestan sus servicios en cierta forma tiene tal carácter ya - que es una institución surgida por un decreto presidencial y cuyas funciones básicas se concretan a cumplir una disposición constitucional; es decir a la emisión de papel moneda, - facultad que la Constitución le otorga únicamente a él.

Por lo tanto, los empleados que presten sus servi-

cios al Banco de México, además de las prestaciones que el reglamento de trabajo concede a los empleados bancarios en general, tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones a que todo empleado público tiene, puesto que como anteriormente se ñalé estos empleados tienen por el sólo hecho de prestar sus servicios a el Banco de México, calidad de empleados públicos y por consiguiente además de las prestaciones que tiene por su calidad de empleados bancarios, disfrutarán de su calidad de empleados bancarios, disfrutarán de las prestaciones concedidas a cualquiera de los empleados que presten sus servicios en una dependencia oficial; ya que el Banco de México tiene tal carácter.

C A P I T U L O I V.

"PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONCILIACION"

1. INTERVENCION DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO, A TRAVES DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.

Concluido el análisis del reglamento de trabajo en lo referente tanto a la situación del personal dentro de la empresa como las prestaciones a que tiene derecho, pasará a continuación a analizar lo que el mismo reglamento dice respecto de el procedimiento de conciliación de los problemas que puedan surgir entre los empleados y la institución en la que prestan sus servicios; y así tenemos en primer lugar, que tal tema es tratado por el reglamento, en el capítulo VIII, el cual comprende los artículos 37 a 42, dejándose ver también que la mayoría de estos artículos, se encuentran afectados por las reformas que el decreto de 14 de julio de 1972 hizo al reglamento; e incluso también dentro de estos artículos existe uno de reciente creación, el cual es el 39 bis, en tanto que los artículos reformados por el decreto, son el 38, 39 y 42.

Así tenemos por lo tanto, que de acuerdo con el artículo 37 de reglamento, todos los problemas que puedan surgir entre una institución con alguno de sus miembros del personal y que se relacionen con el trabajo, que el empleado desempeñe, serán resueltos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. Con la advertencia de que para efectuar tales gestiones, es preciso que el empleado inconforme proporcione todos los datos relativos a su inconformidad.

Por lo tanto, podemos concluir que de acuerdo a este precepto los empleados de las instituciones u organizaciones sólo podrán inconformarse, respecto de algún problema surgido entre ellos y la empresa, ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, la cual es la dependencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público encargada de conocer de tales conflictos.

Va que por otro lado, en el artículo 38 del mismo reglamento, se estipula que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, será la dependencia encargada de tutelar los derechos laborales de los empleados de las instituciones de crédito y Organizaciones auxiliares y por lo tanto será responsable de vigilar que estos derechos se respeten; concediéndole además el reglamento, a la Comisión la facultad para investigar a las instituciones creando así se requiera con el objeto de poderles exigir la debida y cabal tanto de el reglamento general como de todos los demás disposiciones aplicables al caso y que sean tendientes a salvaguardar y proteger los derechos de los empleados.

Por lo tanto, según se puede apreciar en este artículo, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros; será la única dependencia capaz de conocer tales conflictos ya que es además, responsable de la correcta aplicación, de las normas protectoras de los empleados.

a) FUNCIONES DE LOS INSPECTORES DE LA COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.

Por su parte el artículo 39 del Reglamento establece que para que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, pueda cumplir adecuadamente con la obligación a su cargo, respecto de la correcta aplicación del reglamento, contará con un grupo permanente de inspectores dedicados exclusivamente a velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las instituciones y organizaciones; es decir, que con forme a este precepto la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para vigilar el acatamiento de las disposiciones laborales que se fijan entre la institución y el empleado deberá contar con un organismo compuesto por personas debidamente preparadas que se dediquen en forma única y exclusiva a vigilar que dentro de las empresas se cumplan íntegramente las disposiciones laborales, para que en caso de que exista algu-

na violación, sea comunicada de inmediato a la Comisión Nacional Bancaria, la cual se encargará de tomar las medidas conducentes a fin de evitar y corregir tales anomalías puesto que como anteriormente al realizar el artículo 38 se concluyó que será la Comisión Nacional Bancaria la única dependencia que se encargará de tutelar los derechos laborales de los empleados.

b) FUNCIONES DE LAS OFICINAS REGIONALES:

Ahora bien, es necesario advertir que también este artículo 39 concede a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, capacidad de derecho para que así como puede colocar inspectores dentro de cada institución, pueda también establecer oficinas regionales de la propia Comisión, en aquellas plazas que así lo ameriten con el objeto de que funjan como representantes de la propia Comisión en aquellas plazas que por virtud de tener un número muy elevado de población tienen también -- ocasionando ello el surgimiento de gran cantidad de empleados bancarios, los cuales como es lógico pensar, traerán consigo problemas de índole laboral, los cuales deberán ser resueltos por estas oficinas regionales, que al fungir como representante de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, tendrán a su cargo la obligación de hacer que dentro de las instituciones y organizaciones se respeten tanto el reglamento general, como también todos aquellos preceptos tendientes a salvaguardar y proteger los derechos de los empleados; debiendo para tal fin estas oficinas regionales, mantener una estrecha vigilancia sobre todas las instituciones que se encuentren dentro de la plaza que a la oficina le corresponda.

Por lo tanto podemos observar que el objeto primordial que se persigue con este tipo de oficinas es que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros como órgano responsable de la correcta observancia de las disposiciones aplicables a las instituciones y organizaciones, esté al tanto de lo que al respecto ocurre en todas y cada una de las entidades federativas; ya que eso es al menos lo que se pretende para que así los empleados cuando tengan que andar de una oficina a otra en busca de quien pueda resolverles la situación conflictiva surgida puesto que es la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros el Organismo encargado de resolver este tipo de controversias ya que en nombre de la Secretaría de Hacienda y -

Crédito Público, la Comisión estudiará el conflicto tomando en consideración desde luego todas las peticiones e informaciones que las partes de proporciones, para así con todas estas aportaciones e investigaciones que haya realizado, pueda resolver los casos conflictivos que se le hayan planteado o dictado a tal efecto para concluir con el procedimiento conciliatorio, un laudo que pondrá fin a la situación conflictiva surgida, encontrándose contenida esta disposición en el artículo 40 del reglamento, el cual textualmente dice lo siguiente: "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".

Sin embargo, es necesario advertir que el laudo que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros dicte sobre una situación conflictiva, no debe considerarse como definitivo, ya que si el empleado no está conforme con tal resolución, puede recurrir ante la autoridad judicial correspondiente a pedir se tomen en consideración las objeciones que al laudo dictado por la Comisión le haya puesto; ya que tal derecho se encuentra también consagrado en el reglamento general de las Instituciones Financieras en el artículo 41 que textualmente señala: "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 deberá oírse a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista".

Por lo tanto, según se desprende del contenido de este artículo 41, tanto los empleados como la Institución podrán no quedar conformes con el laudo que la Comisión Nacional Bancaria dicte en la resolución de un conflicto; sin embargo el mismo reglamento con un carácter complementario imparcial, deja en libertad a las partes para que si alguna de ellas no estuviera conforme con el laudo dictado recurra ante el tribunal judicial competente a manifestar su inconformidad; con la aclaración de que además el reglamento en su mismo artículo 41, establece como condición para dejar a salvo los derechos de las partes que, ante el tribunal judicial competente en donde se tramite la inconformidad, le den carácter de parte en el asunto, a la Comisión Nacional Bancaria, para --

que ésta pueda ante la autoridad competente expresar libremente las razones y puntos de vista que la llevaron a dictar tal laudo que una de las partes conflictivas no aceptó.

c) DEPARTAMENTO DE QUEJAS DE LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES:

Sin embargo, es necesario también advertir que en virtud de que el Reglamento consideró muy difícil para la Comisión Nacional Bancaria conocer en forma detallada de todos y cada uno de los conflictos surgidos en las diversas Instituciones y Organizaciones se creó conforme al decreto de 14 de Julio de 1972, el artículo 39 bis, que establece que tanto -- las Instituciones de Crédito, como las Organizaciones Auxiliares, contarán con un departamento de Quejas del personal, departamento que deberá de conocer, todas aquellas reclamaciones que los empleados hagan, por infracciones cometidas en -- los derechos que les otorguen tanto el Reglamento, como las -- demás disposiciones legales aplicables.

Así tenemos por lo tanto, que conforme al artículo 39 bis, se señala que el conducto por el cual la Comisión Nacional Bancaria conocerá de las reclamaciones que los empleados tengan será el departamento de quejas que cada Institución deberá tener; ya que en párrafos siguientes, este artículo 39 bis estipula que las oficinas de quejas de cada Institución, deberán mensualmente informar a la Comisión Nacional -- Bancaria y de Seguros de sus actividades, debiendo remitirle -- para tal efecto una copia de las reclamaciones presentadas -- por escrito o un relato también por escrito de todas aquellas reclamaciones que verbalmente hayan expuesto los empleados, -- ya que a través de este informe mensual, la Comisión Nacional Bancaria tendrá conocimiento de todos los problemas surgidos -- dentro de una Institución u Organización en el lapso de un -- mes de labores.

Así mismo, la Comisión exige de estas oficinas de quejas, que procuren ellas directamente resolver las controversias surgidas, y sólo en caso en que de verdad tal oficina no pudiera resolverlas, de la misma Comisión Nacional Bancaria; lo afirmado anteriormente se confirma con lo que el artículo 39 bis dice al respecto; ya que este precepto exige que -- también el informe mensual que la oficina de quejas debe presentar ante la Comisión, deberá ser acompañado por un escrito

en el que se señale la forma en que dichas quejas fueron aten-
didas.

Sin embargo es necesario hacer notar que aunque la Comisión Nacional Bancaria señale que las reclamaciones deben ser resueltas directamente por la oficina de quejas de cada institución, esto no implica que los empleados no puedan presentar su reclamación directamente ante la Comisión Nacional Bancaria. Es decir, que aunque el Reglamento señale la obligación para que las Instituciones tengan su oficina de quejas a la cual puedan libremente acudir los empleados inconformes; también el mismo Reglamento deja a elección del empleado el lugar donde quiera presentar su queja; ya que si el empleado pretende interpretar su queja en forma directa ante la Comisión, pensando que de esta forma obtendrá una más pronta respuesta, está en la libertad de poderlo hacer.

En relación a estas oficinas, es necesario advertir que también el mismo artículo 39 bis, establece en sus últimos párrafos, que si por alguna circunstancia la Comisión Nacional Bancaria no se encuentra conforme con el funcionamiento de alguna oficina de quejas de cualquier Institución u Organización, podrá solicitarle a la empresa, la remoción de los empleados de estas oficinas. Por lo tanto se puede apreciar en el contenido de estos últimos párrafos, que la Comisión Nacional Bancaria con su carácter de órgano responsable de salvaguardar los derechos de los empleados podrá en caso de ver lo que la oficina de quejas de una Institución no funciona debidamente, solicitar de la empresa, la remoción de los empleados que se encuentren frente de la oficina; pudiendo la Comisión ejercitar tal derecho con el objeto de que siempre existan al frente de estas oficinas, empleados capaces de resolver de una manera imparcial y justa las controversias surgidas; puesto que en el último de los casos la única responsable de que no se hayan resuelto debidamente las situaciones conflictivas, será la misma Comisión Nacional Bancaria.

Por último, para concluir con este análisis del artículo 39 bis, es conveniente señalar, que también este precepto obliga a las Instituciones Financiera, a que su Reglamento interior, se encuentren contenidas las normas que deban regir la integración y el funcionamiento de las oficinas de Quejas dentro de la misma Institución, haciéndose esto con el fin de que cada uno de los empleados que forman el personal -

de la Institución, conozcan a fondo el funcionamiento de estas oficinas, para que formen en caso de que tengan una reclamación de hacer, puedan elaborarla conforme a los medios adecuados que el Reglamento General, estipula.

Sin embargo, es necesario también dentro de este Capítulo advertir, que con las resoluciones que dicte la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, respecto de los conflictos surgidos de entre los empleados y la institución no se concluye el procedimiento conciliatorio surgido por alguna inconformidad de algún empleado, ya que la misma Comisión se encargará de comunicar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las violaciones que se hubieren cometido en las relaciones laborales y que motivaron la inconformidad resuelta; para que la Secretaría en su carácter de Órgano oficial aplique a la Institución las sanciones correspondientes por no haber cumplido con un ordenamiento de carácter General y obligatorio; ya que ésta Secretaría es la dependencia oficial encargada de tratar todo lo relativo a Instituciones de Crédito y Organizaciones auxiliares y también por lo tanto, es la única dependencia que podrá imponer sanciones a las Instituciones u Organizaciones, cuando estas empresas de carácter privado, realicen un acto violatorio de un mandato legal, puesto que como anteriormente señalé, ésta Secretaría será la única facultada para sancionar a las Instituciones, confirmando aún más esta afirmación el artículo 42 del Reglamento, el cual es el último artículo de este Capítulo VIII referente al procedimiento administrativo de Conciliación; razón por la cual considero yo de importancia notable, hacer la transcripción textual del mencionado precepto, para así de esta forma tener una más clara visión de lo afirmado anteriormente teniendo por lo tanto, que su contenido es el siguiente: "Sin perjuicio de las resoluciones adoptadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo con los artículos anteriores ésta procederá a comunicar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las violaciones que se cometan en las relaciones laborales entre Instituciones de Crédito y Organizaciones auxiliares y sus empleados, a fin de que dicha Secretaría, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 152 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, proceda a aplicar multas de acuerdo con la gravedad del caso, que puedan ser hasta por el 1% del importe del Capital pagado de la Institución u Organización auxiliar infractora.

En caso de Violaciones Reiteradas y graves a los -- derechos de los empleados, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, podrá proceder a invertir a la Institución u Organización infractora, en los términos del Artículo 171 de la Ley General de Instituciones de Crédito y organizaciones auxiliares, o, si la gravedad del caso lo amerita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrá revocar la Concesión correspondiente en los términos del Artículo 100, Fracción IV, del mismo ordenamiento"

Así tenemos por lo tanto, que conforme al último párrafo del artículo 42 del Reglamento, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previene a las Instituciones y Organizaciones que ya en alguna ocasión hayan violado los derechos de sus trabajadores, que en caso de que se vuelva a dar tales -- violaciones, serán intervenidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros; y en caso de que las violaciones cometidas sean en exceso graves, la Secretaría podrá incluso suspenderles la concesión otorgada.

d) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE CADA INSTITUCION DE CREDITO.

Concluido el análisis del Procedimiento administrativo de conciliación, pasaré ahora a referirme a la obligación que cada Institución u Organización tiene de poseer un Reglamento Interno de Trabajo ya que como en Capítulos anteriores he señalado, cada Institución y Organización además de regirse por el Reglamento General de Trabajo, deben también sujetarse sus empleados, a las disposiciones que a su vez cada Institución u Organización consideré pertinente, las cuales deberán estar contenidas en los reglamentos de trabajo internos de cada Institución u Organización; debiéndose formular tales ordenamientos con todas aquellas disposiciones que permitan establecer criterios objetivos para calificar la capacidad y dedicación de cada empleado; a fin de poder con este ordenamiento, hacer efectivos los derechos escalafonarios que a cada empleado le pertenezcan.

Por otro lado, también es necesario hacer notar, -- que estos Reglamentos internos de cada Institución, no contendrán únicamente los derechos, se encontrarán constituidos por los empleados escalafonarios, sino que también se encontrarán constituidos por un gran conjunto de normas que se encargarán

de regular de una manera más completa las relaciones, derechos y obligaciones entre los empleados y la Institución; Conteniendo básicamente lo referente a:

1. El lugar y horas de trabajo,
2. Los descansos semanales y las vacaciones.
3. Los días y lugar de pago.
4. Las prestaciones tanto de carácter social, económico y culturales, que en particular e independientemente de las que el Reglamento General ordene cada Institución se compromete a otorgar a sus empleados.
5. Lo referente al aseo y conservación de los locales y equipo que el personal usa en sus labores.
6. Lo concerniente a permisos y licencias.
7. Lo relativo tanto a las obligaciones diarias -- del personal, como a las obligaciones especiales que en ciertas circunstancias tienen los je fes.
8. Lo referente a la organización y funcionamiento de la oficina de quejas y
9. Las sanciones a que se harán acreedoras los empleados al no cumplir con sus deberes o bien -- por comportarse de una manera insubordinada o -- inadecuada.

Por lo tanto, según podemos observar a través de lo señalado, anteriormente, cada institución u organización procurará con su Reglamento interno ampliar las normas contenidas en el Reglamento General de trabajo; sin embargo, también es conveniente advertir que en el Reglamento Interior de Trabajo, se contienen así mismo una serie de limitaciones, prohibiciones y sanciones que los empleados al momento de contratarse con la Institución acepta; haciendo la aclaración de -- que tales limitaciones, prohibiciones y sanciones, no son de ninguna manera arbitrarias o perjudiciales al empleado, ya -- que se encuentran fundamentadas en las disposiciones del Reglamento General.

En consecuencia, podemos observar que si bien es -- cierto que el Reglamento Interior consagra ciertas limitacio-

nes y prohibiciones, Estas en ningún momento podrán considerarse como perjudiciales al empleado, en virtud de que se encuentran referidas a hechos que el empleado debe de abstenerse de hacer, en relación a medidas disciplinarias que en cualquier trabajo deben de existir, para procurar con ellas un mejor desenvolvimiento de las labores en beneficio tanto de la empresa en general, como del empleado en particular. Pudiéndose por lo tanto concluir, que a través del reglamento interior de trabajo, se pretende conseguir una mayor armonía de las relaciones laborales, para evitar de este modo un gran número de las desavenencias surgidas entre la Institución y los empleados, puesto, que la misma Ley Federal del Trabajo aunque sea en otros términos así lo deja entrever en su artículo 422 que textualmente al referirse al reglamento interno en general dice: "Reglamento interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de sus trabajos en una empresa o establecimiento". Razón por la cual con esta disposición de carácter federal, pretendo fortalecer mis afirmaciones hechas en párrafos anteriores en el sentido de que el reglamento interior ayuda con sus normas de carácter obligatorio al mejor desempeño de las labores dentro de la empresa.

Por otro lado, con el objeto de que el reglamento interior no sea elaborado de una manera arbitraria, la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 424, estipula que en su elaboración, intervendrá una Comisión mixta formada por representantes tanto de los trabajadores como del patrón; para que una vez formulado, sea depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, empezando a surtir sus efectos desde el momento mismo en que fue depositado.

Por último, para concluir con este inciso, es necesario advertir que el artículo 425 de la Ley Federal de Trabajo establece que para todos los empleados o trabajadores puedan conocer el reglamento, es obligación de la empresa, industria o institución, entregar a cada uno de sus empleados un ejemplar del mismo, así como también con el mismo objeto, deberán fijarse varios ejemplares, en los lugares más visibles dentro del establecimiento.

Ahora bien, es conveniente antes de adentrarse al análisis del procedimiento laboral que se da cuando existen controversias entre los empleados y la institución, concluir con el análisis del reglamento general de trabajo, señalar -

aunque sea en forma breve el contenido de su último capítulo lo que se refiere a todas aquellas disposiciones de carácter general, que no fueron tratadas en ninguno de los 8 Capítulos anteriores.

En primer lugar, es necesario advertir, que los - - seis artículos que forman este capítulo noveno, se encuentran reformados por el decreto del 14 de Julio de 1972, reformas - que como a lo largo de este trabajo he señalado, han sido elaboradas con el objeto de proteger aun más, los derechos de -- los trabajadores, siendo esta la razón por la cual en el artículo 43 se estipula que con el objeto de que el empleado no pierda su antigüedad dentro de una institución se le concederá esta aunque haya prestado sus servicios en forma ininterrumpida en otras instituciones, siempre y cuando las organizaciones o instituciones en las que estuvo prestando sus servicios, sean del mismo grupo.

Por su parte el artículo 44 del reglamento, se concreta a señalar que los empleados de las instituciones y organizaciones, gozarán en todo momento de los derechos que los artículos 162 y 50. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo establecen, los cuales se refieren al disfrute de la prima de antigüedad por parte del empleado.

En tanto que el artículo 45 advierte que en ningún caso, serán renunciables los derechos que tanto el reglamento como las demás leyes aplicables establezcan en favor de los empleados bancarios.

Así mismo el artículo 46 estipula la clase de responsabilidad en que incurre el empleado por no cumplir con sus labores, al señalar textualmente lo siguiente: "El cumplimiento de las normas de trabajo, por los empleados de las instituciones y organizaciones, sólo dará lugar a su responsabilidad civil, sin que en caso alguno pueda hacerse coacción sobre su persona.

Queda prohibido a las instituciones y organizaciones imponer multas a sus empleados, cualquiera que sea la causa."

Por su parte, el artículo 47 se refiere a los servicios a que se harán merecedores aquellos funcionarios que en forma reiterada incumplan con los derechos de los empleados;-

sanciones que podrán consistir ya sea en la suspensión o en la remoción de tales funcionarios; en virtud de que dado a su comportamiento, se les considera como no idóneos técnicamente en la función que desempeñan. Es necesario advertir, que tales sanciones se aplicarán según lo dispuesto en el artículo-91 bis de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Por último, dentro de este Capítulo IV es conveniente advertir que el artículo 48 (último artículo ordinario del reglamento) señala que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, se encargará de cuidar sean revisados en el sector bancario, los tabuladores de sueldos y demás prestaciones que se otorguen a los empleados; debiéndose efectuar tales revisiones en aquellos momentos en que se presente un desequilibrio entre los factores de la producción, con el objeto de que mediante estas revisiones, se logren armonizar los derechos entre el trabajo y el capital; claro está, que también el reglamento previene que para la realización de estos ajustes, es preciso tomar en cuenta la capacidad económica de las instituciones y organizaciones.

Ahora bien, concluido este análisis general del reglamento pasaré a continuación a señalar y a analizar lo referente al procedimiento administrativo de conciliación; análisis que corresponde al 2o. inciso del capítulo IV de esta tesis.

2. INTERVENCION DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: PARA LA RESOLUCION DE CONTROVERSIAS SURGIDAS ENTRE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y SUS EMPLEADOS:

a) Procedimiento Laboral Con Intervención de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

En primer lugar, para iniciar es preciso advertir - aunque anteriormente ya lo haya señalado, que para la resolución de cualquier problema laboral surgido en las Instituciones de crédito o en las organizaciones auxiliares, es preciso la intervención de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Efectuándose esta intervención, a través de una dependencia destinada a la custodia de las Instituciones, siendo - pues esta dependencia la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, organismo encargado de la vigilancia en general, de las

instituciones financieras.

Confirmandose más aun estas afirmaciones, en el contenido de los artículos 37 y 38 del reglamento general de trabajo; ya que el artículo 38 mencionado así lo estipula al decir textualmente lo siguiente:

"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 y de Seguros. Para efectuar las gestiones conducentes ante la -- misma, el empleado o empleados inconformados, estarán obligados a proporcionar a -- dicha Comisión los informes relativos".

Del contenido de este precepto, podemos por lo tanto observar, que es la Comisión Nacional Bancaria la primera-dependencia que deberá conocer de los conflictos laborales -- surgidos entre una institución y sus empleados. Siendo por -- lo tanto también tal organismo el encargado de dictar primera-mente una resolución tendiente a resolver tales controversias, ya que como primera autoridad (aunque no sea de carácter Judicial) conocedora del conflicto, deberá procurar al máximo que tales situaciones conflictivas lleguen a extremos tales de re-querir la intervención de una autoridad Judicial por lo tanto la función primordial de la Comisión Nacional Bancaria en estos casos, consiste en procurar resolver los conflictos de -- una manera extrajudicial.

Sin embargo, es necesario advertir que la resolu- ción dictada por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, -- es con el fin de agravar los conflictos y requerir de una re-presentación judicial, pero si alguna de las partes, ya sea -- la Institución o el empleado afectado, no estuvieren conformes con lo dictado por la Comisión, se le conservarán a salvo sus derechos, para que los haga valer ante la autoridad judi-cial competente, que en este caso será la Junta Federal de -- Conciliación y Arbitraje, la cual como organismo Judicial, -- tratará de resolver el conflicto desde un punto de vista jurí-dico, dándoles desde luego oportunidad a la Comisión Nacional-

Bancaria y de Seguros, para que pueda exponer los puntos de - vista que la motivaron a dictar la resolución que alguna o am - bas partes no aceptaron. Confirmando esto, con el conteni - do del artículo 41 del reglamento general de trabajo, que aun - que ya haya sido analizado anteriormente, es necesario dada - la cuestión que estoy tratando, mencionarlo de nueva cuenta, - puesto que en su contenido se confirma lo que en este momento señalo; razón por la cual, creo pertinente el momento para ha - cer su transcripción textual:

"En caso de inconformidad de las partes con - el laudo dictado, quedan a salvo sus dere - chos 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 deberá - oírse a la Comisión Nacional Bancaria a - - efecto de que sostenga sus puntos de vista".

Ahora bien, concluido el análisis referente a la in - tervención de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros res - pecto de las situaciones conflictivas entre la institución y - sus empleados, pasaré a continuación a señalar aunque sea de - una manera escueta, la razón por la cual le corresponda a la - Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la resolución de - estos conflictos, siendo preciso para esto, recurrir a lo que - la Ley Federal del Trabajo estipula, ya que la nueva Ley ha - establecido un cambio fundamental en cuanto al carácter de - - las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues aun cuando su - - función principal concierne a avenir a las partes, se les --- - asigna ahora características de Juntas de Arbitraje cuando se - trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de presta - ciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de sala - rio, con el objeto de expeditar la Justicia Laboral permitien - do así que los conflictos de pequeña cuantía serán resueltos - por estos tribunales.

Sin embargo también es necesario advertir que la - propia Ley Federal del Trabajo, hace una división clara res - pecto de la competencia de cada una de las Juntas (Local y Fe - deral) asignándoles a la vez funciones específicas a cada una - y así tenemos por lo tanto, que la Ley Federal del Trabajo en - su título XI y bajo el rubro de "Autoridades del Trabajo y - - Servicios Sociales" señala en su artículo 523 quienes son las - autoridades competentes para la resolución de los problemas -

laborales, delimitando perfectamente sus respectivas jurisdicciones; y así tenemos por tanto, que conforme a este artículo, son autoridades competentes en la resolución de conflictos laborales las siguientes:

1. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
2. Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
3. Las autoridades de las entidades federativas y sus direcciones o departamentos de trabajo;
4. La procuraduría de la defensa del trabajo;
5. El servicio público del empleo;
6. La inspección del trabajo.
7. Las comisiones nacional y regionales de los salarios mínimos.
8. La comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
9. Las juntas federales y locales de conciliación;
10. La junta federal de conciliación y arbitraje;
11. La junta federal de conciliación y arbitraje y
12. El jurado de responsabilidades.

Por su parte, el artículo 527 del mismo ordenamiento federal, señala claramente las materias en las que deberán tener enjerencia en estas a la junta federal de conciliación y arbitraje; teniendo por lo tanto, que conforme a este ordenamiento, son materia de las autoridades federales todos los conflictos surgidos en empresas relativas a:

1. La industria minera y de hidrocarburos;
2. La industria petroquímica;
3. Las industrias metalúrgicas, abarcan de la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

4. La industria eléctrica;
5. La industria textil;
6. La industria cinematográfica;
7. La industria huleira;
8. La industria azucarera;
9. La industria del cemento;
10. La industria ferrocarrilera
11. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que sean conexas.
12. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;
13. Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
14. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y
15. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; -- comprendiéndose desde luego entre estas, a las instituciones financieras y organizaciones auxiliares, ya que son empresas que aunque actúen libremente se encuentran supervisadas y dependiendo en forma indirecta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Por otro lado tenemos que la misma ley federal en su capítulo XII señala todas las funciones que le corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, advirtiéndolo en su artículo 604 que textualmente dice lo siguiente:

"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, salvo en lo referente de resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo objeto no exceda de tres meses de salario".

Por lo tanto, según se desprende del contenido de estos dos artículos es por disposición legal la razón por la cual corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la resolución de las desavenencias laborales surgidas en las instituciones financieras ya que la propia Ley da un criterio de conexidad indicando que las empresas sujetas a la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son aquellas que están relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o bien para la prestación unitaria de servicios, como es el caso de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

Por último para concluir este capítulo, es necesario señalar como dato complementario la manera en como se encuentra integrada la Junta Federal con el objeto de que esta autoridad no fuera un tribunal parcial, ordena en su artículo 605 la manera en que deberá integrarse; siendo por lo tanto dicho tribunal integrado por representantes tanto del gobierno, como, de los trabajadores y patrones según lo estipulado por la ley que textualmente señala lo siguiente:

"La Junta se integrará: con un representante del gobierno y con representantes de los -- trabajadores y patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la calificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios según se -- zgue conveniente".

C A P Í T U L O V

ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS POR LAS REFORMAS Y ADICIONES QUE SE HICIERON AL REGLAMENTO DEL 30 DE DICIEMBRE DE 1953, POR EL ACTUAL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DE FECHA 14 DE JULIO DE 1972, SEÑOR LICENCIADO LUIS ECHEVERRÍA ALVAREZ.

En vista de haberse concluido el análisis tanto del reglamento general, como de su fundamentación jurídica y del procedimiento que debe seguirse ante las autoridades competentes para la resolución de los conflictos laborales surgidos de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, pasaré a continuación en este Capítulo, a señalar los beneficios que se han obtenido (tanto para los empleados como para las Instituciones y Organizaciones) con las reformas y adiciones que con fecha 14 de Julio de 1972, el jefe del Poder Ejecutivo decretó se hicieran al Reglamento General de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, haciéndose notar que el señalamiento de estos beneficios vendrá en cierta forma a constituir una especie de introducción de las conclusiones finales que se obtendrán del presente trabajo.

Podemos advertir que las reformas y adiciones decretadas el 14 de Julio de 1972, se hacían en verdad ya necesarias, puesto que desde la expedición del reglamento en el año de 1953, hasta la fecha en que se decretaron las reformas y adiciones no se había hecho modificación alguna al reglamento, motivo por el cual era ya preciso que se adecuara a las necesidades de la actualidad; puesto que es de suponerse que a lo largo de diecinueve años, las necesidades de los empleados hayan cambiado al igual que sus obligaciones y derechos;

ya que tiempo antes de la fecha en que se decretaron las reformas y adiciones, en realidad el Reglamento de Trabajo era muy poco, tomando en cuenta, pues la verdad es que los empleados y las instituciones se marcaban tanto en sus derechos como sus obligaciones por usos o costumbres internas dentro de cada institución haciendo en la mayoría de las situaciones, - caso omiso de lo que el anacrónico Reglamento General de Trabajo disponía, razón por la cual al verse aumentada la indiferencia de las instituciones financieras respecto del reglamento, el ejecutivo se vió en la necesidad de reformarlo y adicionarlo ya que como anteriormente señalé, por el transcurso del tiempo tal ordenamiento había caído ya en desuso al grado tal de que en el mismo año de 1972, poco antes de decretarse las reformas y adiciones, un grupo de empleados (de diferentes Instituciones) que se percató de la improcedencia y anti-guedad del reglamento, manifestó, en forma hasta cierto punto violenta, su inconformidad por la antigüedad y poca aplicabilidad de los estatutos generales de trabajo; debiéndose quizás a todos estos brotes de inconformidad la razón de la modificación y adición de los estatutos generales de trabajo, - puesto que solamente así es como se pudo apreciar lo inadecuado de ese reglamento, siendo por lo tanto las reformas y adiciones el resultado de un profundo análisis elaborado en el reglamento 1953 con el objeto de adecuarlo a las necesidades de la vida actual, para que en esta forma, los empleados de las instituciones gozaran de los beneficios obtenidos; ya que en verdad tales reformas y adiciones se elaboraron con el objeto de poder satisfacer las necesidades que en la actualidad los empleados exigen de las instituciones en que prestan sus servicios.

Por lo tanto, es ésta la razón por la que el reglamento promulgado el 30 de diciembre de 1953 por el entonces - presidente Sr. Adolfo Ruiz Cortínez se encuentra en su mayor parte modificado o adicionado por el decreto de 14 de Julio - de 1972, ya que como anteriormente señalé se hacía ha precisa una adecuación a la vida moderna de los estatutos generales - de trabajo, dando esto como resultado que con el fin de realizar la citada adecuación la mayoría del contenido se observó en el cuadro que realicé en el Capítulo III de este trabajo, - 27 de los 48 artículos de que consta el reglamento, fueron mo-dificados, cifra que viene a representar poco más del 50%; - con la advertencia de que además de estas modificaciones, el decreto de 14 de Julio adicionó con cinco artículos más al re-glamento, habiéndose realizado en todos estas modificaciones-

y adiciones, con el único fin de mejorar más aun la situación de los empleados bancarios en lo referente a prestaciones, de rechos y obligaciones.

Ahora bien, es preciso señalar, además, que la im--
procedencia e implicabilidad del reglamento de 1953 se dejó -
ver de una manera más acentuada a partir de el primero de ma-
yo de 1970, fecha en la cual también surgía a la vida jurídi-
ca la Nueva Ley Federal del Trabajo que fue creada con el ob-
jeto de superar más aun las relaciones entre los factores rea-
les de poder, capital y trabajo. Es necesario por otro lado,
hacer esta advertencia, en virtud de que además de la incon-
formidad que existía por parte de ciertos grupos de empleados,
fue este hecho (surgimiento de la Nueva Ley Federal del Traba-
jo) otra de las causas que motivaron al Jefe del ejecutivo la
elaboración de las reformas y adiciones que modificarían el -
reglamento de trabajo, ya que en virtud de que el ordenamien-
to federal referido mejoraba en forma notable las condiciones
de los trabajadores en general, era preciso que tales mejoras
se aplicaran también a los empleados de las instituciones fi-
nancieras, puesto que al ser considerados también como cual-
quier otro trabajador, se hacía preciso la creación de nuevas
prestaciones de derechos que en forma directa los beneficiara.

El presidente de la República decretó las reformas-
y adiciones al reglamento con el objeto de que al día si- --
guiente (14 de Julio) se conocieran en todo el país, al ser -
publicadas en el Diario Oficial de la Federación con la adver-
tencia de que tales reformas entrarían en vigor al día si- --
guiente de su publicación, es decir, el día 15 de Julio.

Es de pensarse que esta revilitación de la estructu-
ra y del marco en que se desenvuelven las relaciones de traba-
jo en las instituciones de crédito representa un acabado per-
feccionamiento y la más exacta adecuación de un cuerpo norma-
tivo que ha sido siempre de avanzada, a la par de los progre-
sos de la sociedad en general y al adelanto del país, al que-
responde y contribuye el sano desenvolvimiento de las empre-
sas bancarias.

Es conveniente advertir que las nuevas prestaciones
que se otorgan al personal bancario son muy dignas de conside-
rarse, puesto que supondrán para las instituciones financie-
ras fuertes cargas económicas. Sin embargo es preciso adver-
tir que la Asociación de Banqueros de México confía y tiene -

la seguridad de que estas nuevas normas surgidas por las reformas y adiciones juntamente con las demás estructuras legales creadas por el General Lázaro Cárdenas en 1937, permitirán que el trabajo bancario se desarrolle en las especiales condiciones que exige su índole particular garantizando como hasta ahora, que en el futuro el sistema de banca y crédito aporte su necesaria colaboración al desarrollo económico y a la prosperidad de la Nación.

Para concluir, creo necesario hacer una referencia general, aunque sea en forma breve, de los beneficios que los empleados bancarios han obtenido como consecuencia de las reformas y adiciones hechas al reglamento. En el cuadro siguiente bosquejamos tales beneficios:

"R E G L A M E N T O G E N E R A L"

C A P I T U L O

BENEFICIOS OBTENIDOS

I.	Del personal de las Instituciones.	Artículos Reformados 3 y 6.	<ul style="list-style-type: none"> a) que los empleados temporales tengan derecho a las prestaciones otorgadas por el Reglamento. b) que la Institución mantenga un servicio de empleo para facilitar la ocupación del personal.
II.	Escala <u>fon</u> es y Tabu <u>l</u> adores.	Artículo adicionado 9 bis.	<ul style="list-style-type: none"> a) establecimiento de criterios objetivos por parte de la Institución, para calificar al personal -- respecto de sus derechos escalafonarios. b) Obligación de la Empresa a pagar a sus empleados -- una prima de antigüedad.
III.	Salarios y Gratifi <u>ca</u> ciones.	Artículo Reformado 12.	<ul style="list-style-type: none"> a) El derecho de los empleados para poder exigir le sean cubiertas sus grati<u>fi</u>caciones.
IV.	Jornada de Trabajo, Horas extras, etc.	Artículos Reformados 14; 15; 18 y 20	<ul style="list-style-type: none"> a) creación de la semana de 40 horas laborables.

- b) Protección para los empleados que trabajen horas extras.
- c) Derecho de los empleados de poder exigir ante la Secretaría de Hda. y Crédito Público, que se cumpla con lo dispuesto tanto en el Reglamento General, como en el Reglamento Interno.
- d) Derecho de los empleados de disfrutar anualmente períodos considerables de vacaciones, que serán remunerados por la empresa.

Artículo Adicionado
9 bis.

- a) Protección de los empleados que se encuentren subordinados a un superior, y que por cumplir órdenes de éste, se insubordine al Reglamento de Trabajo.

V. Prestaciones de Carácter Cultural.

Artículo Reformado
22.

- a) Facilitar al empleado su preparación en forma gratuita cuando por sus méritos personales lo amerite.

C A P I T U L O

BENEFICIOS OBTENIDOS

VI. Prestaciones de
Carácter Social

Artículos Reformados
23; 24; 25; 26; 27 y
28.

- a) Conceder tanto al emplea-
do como a sus familiares
asistencia Médica.
- b) Derecho del Empleado a -
disfrutar de su salario-
en forma íntegra aunque-
no trabaje por cuestio--
nes de enfermedad o acci-
dente.
- c) Derecho a una pensión Vi-
talicia por Jubilación.
- d) Derecho de que los pa- -
rientes puedan exigir --
una indemnización por --
muerte del empleado.

VII. Prestaciones -
de Carácter -
Económico.

Artículos Reformados
31; 32; 33 y 35

- a) Facilidades para la ad--
quisición de casas, auto
móviles; artículos de --
vestir o bien para mejo-
rar o acondicionar sus -
viviendas.
- b) Derecho de Poder solici-
tar préstamos en efecti-
vo para satisfacer nece-
sidades inmediatas.

C A P I T U L O

BENEFICIOS OBTENIDOS

Artículo Adicionado
35 bis.

- a) Protección del Salario, -
pago que no se le exige-
al empleado que cubra In-
mediatamente los Crédi-
tos solicitados.
-

VIII. Procedimiento
Administrativo.

Artículos Reformados

- a) Protección a los emplea-
dos por parte de la Comi-
sión Bancaria.
- b) Derecho de que los em- -
pleados se inconformen -
ante la Secretaría de --
Hacienda.

Artículo Adicionado
39 bis.

- a) Creación de una oficina-
de quejas que pueda oír-
las inconformidades que-
los empleados tengan con
la Institución.
-

C A P Í T U L O VI

"CONCLUSIONES"

Una vez desarrollado en su totalidad el contenido del presente trabajo, se hace necesaria la elaboración de un razonamiento general más profundo con el objeto de poder obtener, a través de él, las conclusiones respectivas; por que como es de suponerse todo trabajo de investigación como punto final, debe tener un capítulo especial referente a los resultados que el autor llegue a alcanzar de su investigación. Propongo las conclusiones que a continuación menciono:

I. LA ACTIVIDAD BANCARIA HA SIDO, A TRAVES DE LOS TIEMPOS, DE GRAN IMPORTANCIA PARA EL DESARROLLO DE LA HUMANIDAD.

Va que según se señala en el Capítulo Primero de este trabajo, el hombre desde su creación siempre ha procurado obtener sus satisfacciones valiéndose para ello de muchas y variadas formas, que van desde el trueque que en un principio usó el hombre, hasta la permuta actual con todas las formalidades que hoy en día requiere, o bien, la adquisición por medio del pago correspondiente; situaciones ambas en las cuales ha intervenido siempre el fenómeno del cambio; función que en la actualidad puede ser considerada primordial de los bancos; con la advertencia de que para el surgimiento de ellos y fue preciso tomar en consideración todos los medios empleados por el hombre para la consecución de sus satisfactores, comprendiéndose entre estos tanto el trueque, como las demás formas de cambio surgidas, las cuales vienen a constituir el principal antecedente del actual sistema bancario.

2. LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS SON CONSIDERADAS COMO TRABAJADORES PRIVILEGIADOS

Esto puede observarse a través del contenido del Capítulo II del presente trabajo; porque en ese capítulo se aprecian una serie de garantías y derechos que ningún otro trabajador tiene. Advirtiéndose asimismo, que los empleados bancarios tienen también la facultad de poder exigir a través de variados medios el cumplimiento de sus derechos.

Por otro lado, el mismo reglamento objeto de esta tesis otorga a los empleados de las instituciones financieras prestaciones que en ninguna otra empresa, institución o industria se concede a los trabajadores, razón por la cual, me permito afirmar en esta conclusión, que los empleados bancarios constituyen una clase de trabajadores privilegiados.

3. PROCEDERÍA LA MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS BANCARIOS

Dicha conclusión se desprende del contenido tanto del Capítulo I, como del Capítulo V de este trabajo, ya que en ellos se aprecia la necesidad que existía de una modificación; puesto que el reglamento que fue reformado el 14 de Julio de 1972, no había tenido ninguna durante un período de diecinueve años, por lo que se hacía dentro del ambiente bancario cada día más indispensable adecuar el reglamento a la época actual, puesto que como es desuponer y dado que el país va evolucionando, era necesario que también las relaciones laborales de los empleados bancarios y de las instituciones financieras también evolucionaran.

4. LAS REFORMAS Y ADICIONES QUE SE HICIERON AL REGLAMENTO DE TRABAJO AUMENTARON MAS AUN LOS DERECHOS Y PRIVILEGIOS DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

Dicha afirmación se desprende del contenido tanto del Capítulo III como del Capítulo IV, ya que a través del contenido de estos capítulos, podemos observar que del análisis

sis que del reglamento se hizo, se puede advertir que la mayoría de su contenido se encuentra modificado, concediéndole al empleado, a través de esas modificaciones, un gran número de garantías y privilegios, que aunque antes de las reformas ya los poseían se vieron aumentados notablemente con las adiciones recientes:

Por otro lado, también se puede observar que el empleado tiene la seguridad de que sus garantías y derechos serán respetados, en virtud de la vigilancia que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ejerce sobre las instituciones financieras, para que éstas acaten íntegramente lo dispuesto -- tanto por el reglamento como por las demás leyes aplicables; -- siendo pues éste otro de los privilegios de los empleados bancarios obtenidos con las reformas y adiciones, ya que en un momento dado el empleado podrá inconformarse personalmente -- con cualquiera de los funcionarios de la Comisión Nacional -- Bancaria y de Seguros.

BIBLIOGRAFIA

ALDRICHETTI ANGELO.

TECNICA BANCARIA. Traducción del Lic. Felipe de J. Tena y Roberto López. Quinta Edición. Fondo de Cultura Económica; México, D.F. 1966.

BURGOA IGNACIOS.

LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. - Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A.; México, D.F.

CAMPOS ANDAPIA ANTONIO.

LAS SOCIEDADES FINANCIERAS PRIVADAS EN MEXICO. Primera Edición. Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos; México, D.F. 1963.

CASTORENA J. JESUS.

MANUAL DEL DERECHO OBRERO. -- Cuarta Edición. Talleres Gráficos E.S.; México, D.F. 1964.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA. Primera Edición. Editorial Jus-- S.A. México, D.F. 1972.

CERVANTES AHUMADA RAUL.

TITULOS Y OPERACIONES DE CREDITO. Sexta Edición. Editorial Herrero, S.A.; México, D.F. -- 1969.

- DELGADO RICARDO. LAS PRIMERAS TENTATIVAS DE FUNDACION BANCARIAS EN MEXICO. Primera Edición. Talleres Gráficas; Guadalajara Jal. México 1945.
- DUENES HELIODORO. EVOLUCION BANCARIA. Primera Edición. Editorial Cultura, S.A. México, D.F. 1935.
- GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A.; México, D.F. 1971.
- MANERO ANTONIO. LA REFORMA BANCARIA EN LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA. Primera Edición. Talleres Gráficos de la Nación; México, D.F. 1958.
- RODRIGUEZ RODRIGUEZ JOAQUIN. DERECHO BANCARIO. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. - México, D.F. 1968.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A.; México, D.F. 1970.
- NORMAS PRIVADAS Y LEGISLACION CONSULTADA. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A.; México, D.F. 1971.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A.; México, D.F. 1970.
- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES. Vigésima Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1968.

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

Primera Edición. Asociación de Banqueros de México. México, D.F. 1972.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL BANCO DE COMERCIO, S.A. 1972.

OTRAS INVESTIGACIONES REALIZADAS.

DEL TRUEQUE AL CHEQUE.

Revista Publicada por el Banco de Londres y México; en México, D.F. el 6 de Mayo de 1965.

MAGAZINE ESPECIAL PUBLICADO

MAGAZINE ESPECIAL PUBLICADO POR EL PERIODICO EXCELSIOR EL 23 DE MAYO DE 1973, RELATIVO A LA TRIGESIMA NOVENA CONVENCION BANCARIA. México, D.F. - 1973.

DATOS OBTENIDOS PERSONALMENTE

dentro de las Oficinas del Banco de Comercio, S.A.

APUNTES PERSONALES.

Relativos a la Cátedra de Derecho del Trabajo II Curso, Impartido por el Dr. Juan Estrella Campos. México, D.F. 1972.

APUNTES PERSONALES

Relativos a la Cátedra de Garantías y Amparo. Impartida por el Lic. Armando Ostos. México, D.F. 1972.