

Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
PLANTEL ACATLAN



T E S I S
EL TRABAJADOR BANCARIO ANTE EL ARTICULO.
123 CONSTITUCIONAL.

Q U E P R E S E N T A
FEDERICO CONTRERAS MONTES
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

OFREZCO ESTE TRABAJO A:

DIOS, POR CONCEDERME ESEMOMENTO, YA QUE SIN TUVOLUNTAD LA HOJA DEL ARBOL NO SE MUEVE.

A MI MADRE; POR SUS BELLOS PRINCIPIOS. BASE DE MI FORMACION.

A MI PADRE; POR SER MI MEJOR Y MAS GRANDE EJEMPLO.

A LOS DOS; POREL MEJOR REGALO; LA VIDA, YPOR SU HERENCIA; MI EDUCACION.

A MI ESPOSA NORMA; POR QUE SIEMPRE HAS ESTADO DISPUESTA A AFRONTAR LOS MAS GRANDES RETOS CONMIGO Y DISFRUTAR DE NUESTRAS REALIZACIONES.

A MI HIJO MARCO OCTAVIO; POR TODOS LOS MOMENTOS QUE EL TIEMPO NOS HA ROBADO.

AL MAESTRO LIC. MIGUEL CANTON MOLLER; POR LA CONFIANZAQUE DEPOSITO EN MI, POR SU COLABORACION A MI FORMACION PROFESIONAL, Y EN ESPECIAL POR HABERME DADO LO MEJOR DE EL, SU TIEMPO.

AL SINODO; LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA.

LIC. ALEJANDRO SIERRA DAVALOS.

LIC. PEDRO CERVANTES CAMPOS.

LIC. JUAN JOSE MELENDEZ RODRIGUEZ.

POR DARNOS A MIS COMPAREROS Y A MI, SUS CONOCIMIENTOS Y
EXPERIENCIAS, POR SU ETICA, PROFESIONALISMO Y AMISTAD, POR
TODO ESTO... ¡GRACIAS!

A MIS HERMANOS POR SU AFECTO
Y AMOR.

A MIS AMIGOS Y COMPANEROS
POR TODO SU APOYO.

GRACIAS.

INTRODUCCION

Uno de los propósitos de este breve y sencillo trabajo es presentar un antecedente del cambio que experimentan los trabajadores bancarios en la nacionalización de la banca en 1982 al ser incorporados el régimen Jurídico del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, con este cambio los trabajadores disfrutaron del derecho del sindicato y el derecho a huelga que tanto se había negado anteriormente.

Más tarde la situación laboral de los trabajadores bancarios tiene otro giro, con la privatización de la banca y el ingreso de los trabajadores de la banca múltiple al apartado "A" del Artículo antes mencionado.

INDICE

CAPITULO I Antecedentes.

- Orígenes del Artículo 123 Constitucional	1
- Leyes Anteriores de la Constitución de 1917	4
- Contenido del Artículo 123 de la Constitución de 1917	9
- Reformas del Artículo 123 Constitucional	13
- Leyes Reglamentarias del Artículo 123 Constitucional	19

CAPITULO II Aplicación del Artículo 123 Constitucional

- A nivel Estatal	33
- A nivel Federal	36
- Esferas Competenciales	40

CAPITULO III Trabajo Burocrático

- Antecedentes	46
- Naturaleza del Servicio Burocrático	53
- Sujetos Regulados	70
- Derechos y Responsabilidades	72

CAPITULO IV Trabajadores Bancarios

- Antecedentes	79
- Reglamentos Bancarios	85
- Sindicalismo Bancario	91
- Los Trabajadores Bancarios antes de la Nacionalización	93

- El Trabajador Bancario en el Apartado "B"
del Artículo 123 94

CAPITULO V Conclusiones 109

CAPITULO I Antecedentes.

- Origenes del Artículo 123 Constitucional.
- Leyes Anteriores de la Constitución de 1917.
- Contenido del Artículo 123 de la Constitución de 1917.
- Reformas del Artículo 123 Constitucional.
- Leyes Reglamentarias del Artículo 123 Constitucional.

ORIGENES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

La revolución terminó, manteniendo al margen la Constitución de 1857, por lo que era urgente restablecer el orden constitucional, Venustiano Carranza consideró la conveniencia de reunir a un Congreso Constituyente para esos efectos expidiendo un decreto para reformar algunos artículos del Plan de Guadalupe, el Congreso Constituyente en 1916 con la asistencia de Venustiano Carranza entrega el proyecto de reformas, en él no aparecía capítulo alguno de reformas sociales, fundamentalmente eran de carácter político, por ejemplo la no reelección, la supresión de la Vicepresidencia y el Municipio libre, debiéndose esto a que los abogados que redactaron las reformas de la Constitución Política de 1857 mantenían un criterio netamente tradicionalista.

Carranza en ningún momento pensó en incluir algún apartado especial respecto a reformas sociales en la Constitución de 1917, por lo que en su proyecto respeto el texto del artículo 5º de la Constitución de 1857 al que añadió solamente al párrafo final que decía:

*El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso la re-

nuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los -
derechos políticos y civiles".

Adicionalmente en el artículo 73 fracción X estable-
cía:

"El congreso tiene facultad para legislar en toda la
República sobre minería, comercio, instituciones de
crédito y trabajo".(*)

La Asamblea Constituyente inició la discusión al
respecto el 26 de diciembre de 1916, durante la discusión
el diputado por el Estado de Yucatán, Héctor Victoria,
manifiesta que el artículo 50, debe trazar las bases funda-
mentales sobre las que habrá de legislarse en materia de
trabajo.(**)

Los diputados Manjarrez y Cravioto, en sendas inter-
venciones plantean ante el Congreso que es conveniente que
todas las cuestiones sobre las que queden fuera del texto
del artículo 50 Constitucional y sean plasmadas en un ar-
tículo especial.

Carranza tomó la decisión de adelantarse a los orado-

(*) Felipe Tena Ramírez, Leyes Fundamentales de México
1908-1973 Porrúa, México 1973, pág. 808.

(**) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo, tomo I, Porrúa, México 1980, pág. 45.

res diputados y comisionó al Licenciado Natividad Macías para apoyar la versión de un título especial sobre el trabajo, el diputado Macías se hace asesorar por el Secretario de Fomento, Ingeniero Pastor Roaux y el 13 de enero presentan ante el Congreso un proyecto para una Legislación sobre el trabajo, presentando a la Comisión un dictamen que conservó la mayor parte del texto original, haciendo unos cambios, modificando algunas disposiciones, adicionando algunas fracciones y el 23 de enero quedaron aprobados los textos de los artículos 52 y 123 de la Constitución.

Es indudable que nuestro artículo 123 Constitucional marca un momento decisivo en la historia del derecho del Trabajo, y que es el paso más importante dado por un País para satisfacer las demandas de la clase trabajadora.

LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917

En nuestro derecho mexicano encontramos como primeras leyes del trabajo, la Ley del Trabajo del Estado de México cuya iniciativa corresponde al gobernador José Vicente Villada, y del general Bernardo Reyes la Ley del Trabajo en el Estado de Nuevo León en 1906.

La Ley José Vicente Villada de 1904, no fue una legislación completa en materia de accidentes de trabajo, su autor se basa en la Ley de Leopoldo II de Bélgica de 1903.

Entre los puntos más importantes encontramos la presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo, mientras no se probara lo contrario; en lo que se refiere a las indemnizaciones, se tenía que dar media paga durante tres meses; en caso de fallecimiento del trabajador el patrón debería cubrir el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio. Esta Ley se aplicó tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades, algo que fue de gran trascendencia es la adopción del principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La Ley de Bernardo Reyes de 1906 de el Estado de Nuevo León, sirvió de modelo a la Ley de accidentes de trabajo

del Estado de Chihuahua en 1913 y a la elaboración de la Ley del Trabajo de Coahuila en 1916.

Haciendo una comparación de la Ley del Trabajo de Bernardo Reyes y la ley de José Vicente Villada, éstas se asemejan en cuanto que contemplan que los accidentes que sufren los trabajadores se deben de considerar como accidentes de trabajo mientras no se probara lo contrario; de esa misma forma concuerdan con respecto a la obligación del patrón de indemnizar a sus obreros por los accidentes que éstos sufran.

Junto con las leyes anteriores a la Constitución de 1917 encontramos que posterior a la Revolución de 1910 y con el gobierno de Francisco I. Madero se crea el Departamento de Trabajo que tiene entre sus logros, la aprobación en el año de 1912 de las tarifas mínimas en la rama de hilados y tejidos, de la misma forma interviene en todos los conflictos de trabajo. Este Departamento de Trabajo tuvo siempre entre sus objetivos la de propagar las ideas a la protección del trabajo.

Encontramos también las legislaciones de trabajo de los Estados de Veracruz en 1914 y la de Yucatán en 1915.

En la Ley de el Trabajo de Cándido Aguilar de el Estado de Veracruz en 1914, tiene como antecedentes la

Revolución y la lucha en contra de Huerta, logrando que el gobierno constitucionalista se apoyara en las clases trabajadoras, teniendo como resultado que las organizaciones obreras no sólo fueran permitidas sino que además fueron fomentadas.

Cómo puntos importantes de la Ley de Cándido Aguilar en 1914 podemos señalar:

- La determinación de la Jornada de trabajo, estableciéndose a nuevas horas y proporcionándose a los trabajadores tiempo necesario para tomar sus alimentos.
- Se estableció un día de descanso que sería los domingos, así como el descanso de los días de fiesta nacional.
- Se fijó un salario mínimo que fue de un peso, el cual se pagaría en forma diaria, semanal o mensual, pero en los casos de trabajo por destajo se podía pagar en fechas diversas pero siempre tomando como base el mínimo establecido.
- El pago del salario debería de hacerse en moneda nacional.

- En materia de Prevención Social, se les obliga a los patrones a proporcionar a los trabajadores enfermos, así como los afectados por accidentes de trabajo, asistencia médica, además de los salarios mientras dure la incapacidad, de esa forma los patrones optaron por tener en los lugares de trabajo cerca de ellos, el servicio y la asistencia médica.
- Para efectos de cubrir las necesidades de escuelas, se les impone a los patrones la obligación de mantener escuelas donde no las hubiera cerca de la residencia de los obreros.
- A través de esta ley se faculta al Gobierno del estado para que nombre inspectores que tienen como función la vigilancia y el exacto cumplimiento de la Ley del Trabajo.
- Finalmente, se fijaron multas y sanciones a los infractores de la Ley, que iba de cincuenta a quinientos pesos o el arresto de ocho a treinta días, la pena se duplicaba en los casos de reincidencia.

En el mismo Estado de Veracruz pero un año después, en 1915 se promulgó por Agustín Millán, la primera Ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales.

Al principio no se tenía un concepto claro de la asociación profesional, más adelante se dá el alma o la razón de ser del sindicato, en el cual el sindicato será el intermediario entre los obreros y los capitalistas, y tienen entre sus metas el regular lo que se refiere a salarios, horas y condiciones de trabajo.

Estas asociaciones profesionales deberán registrarse en las Juntas de administración civil, señalando al mismo tiempo sus recursos, los usos, los requisitos para la administración y separación de sus miembros, de esta forma se les concede a los sindicatos personalidad jurídica, pero con la limitación de poder enajenar los inmuebles necesarios para el desarrollo de sus funciones, como reuniones, bibliotecas, cursos profesionales.

En lo que se refiere a la legislación del estado de Yucatán el 14 de mayo de 1915, se promulga la creación del Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

En otra de sus finalidades de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, es el evitar la explotación de la clase trabajadora.

La huelga así como el paro fueron vistos en ésta Ley de Yucatán como la vía para mediar la relación entre el trabajador y el patrón, es decir, obtener el equilibrio

entre los factores de la producción.

Esta Ley de Yucatán de Alvarado, como ya hemos visto sirvió de base al Constituyente de Querétaro de 1917, para elevar éstos principios de Derechos de Trabajo a Garantías Constitucionales.

CONTENIDO DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917

Entre los puntos más importantes que contiene éste artículo podemos señalar:

- La Jornada máxima de trabajo, que será obligatoria en todo trabajo, siendo de ocho horas en el día y siete durante la noche, cuando las necesidades de la empresa así lo exijan y la Jornada de trabajo se prolongue, el salario deberá pagarse como tiempo extra al doble del tiempo ordinario.
- Determina el salario mínimo, constituyendo así una importante limitación a la explotación de la que venían siendo víctimas los trabajadores.
- El pago de los salarios, debía hacerse en moneda en curso, no se permitía hacerse con vales, fichas o mercancía los lugares de pago no deberían ser cantinas,

bares, lugares de recreo; ésto con el propósito de buscar la protección al salario.

- Se consagra el principio que señala, a todo trabajo igual corresponde un salario igual.
- La protección de los menores así como el de las mujeres; en los primeros concreta la edad de admisión, para unos y otros; señala la jornada de trabajo en la que deberán ser empleados prohibiendo a las empresas ocuparlos en labores insalubres y peligrosas, gozando la mujer, además, de ciertos derechos como son: tres meses de incapacidad en el parto; no deberá desempeñar trabajos físicos que exijan un esfuerzo considerable; un mes de descanso posterior al parto, disfrutando de dos tiempos extraordinarios de media hora para lactancia. Los menores de edad, Junto con las mujeres, no deberán ser utilizados en trabajos nocturnos, horas extraordinarias o en centros de vicio.
- Instituye en favor tanto de los trabajadores como de los patrones las Asociaciones Profesionales reconociéndoles el derecho de coalición en defensa de sus respectivos intereses, formando así los sindicatos.
- Consigna y otorga el derecho a huelga dejando de ser una situación de hechos, de esta manera los trabajado-

res encuentran la forma viable para alcanzar el equilibrio entre la fuerza de trabajo y el capital, claro está, que para llevar a cabo un movimiento de esta naturaleza se deben someter a ciertos requisitos como: no existir actos violentos contra las personas o las propiedades. Tratándose de servidores públicos los huelguistas deberán dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje con diez días de anticipación.

- El paro, es la acción que se le concede a los patronos para suspender el trabajo, previa autorización y cuando el exceso de producción haga necesario, con el fin de mantener los precios en un límite costeable, suspendiendo los trabajos de sus factorías o comercios.

- Este artículo 125 Constitucional no habla de los servicios que los patronos están obligados a dar a la comunidad: casas a los obreros cuando los centros de trabajo estén fuera de las poblaciones o cuando el número de trabajadores así lo requiera (cien trabajadores); la instalación de enfermerías en beneficio de los centros de trabajo, junto con la donación del terreno (cinco mil metros cuadrados), para la construcción de servicios municipales y de carácter deportivo.

- Se instituyen la Junta de Conciliación y Arbitraje, las Comisiones Especiales para la participación de utilidades así cómo, ya lo hemos señalado, la fijación del salario mínimo.
- Como objetivo primordial de este artículo, es el de salvaguardar los derechos de los trabajadores de tal suerte que toda cláusula o disposición en el contrato de trabajo que implique renuncia a cualquier derecho del trabajador se considerará nula.
- Finalmente se les faculta a las legislaturas de los Estados miembros para legislar en materia de trabajo, ya que se consideraban diferentes las necesidades en ésta materia.

REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

6 de septiembre de 1929, se le atribuye al Congreso de la Unión la facultad de legislar en ésta materia. En la misma fecha se reforma la fracción XXIX, declarando de utilidad social la Ley del Seguro Social.

4 de noviembre de 1933, se reforma la fracción IX sujetando a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo de cada entidad federativa a la dependencia de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

31 de diciembre de 1938, se reforma la fracción XVIII y se eliminan los últimos renglones que asimilaban al ejército nacional a los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República.

18 de noviembre de 1942, el artículo 123 es adicionado con la fracción XXXI, a través de la cual se precisa el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo por parte de la Federación.

5 de diciembre de 1960, con decreto del 21 de octubre de 1960 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, se crea el Apartado B, integrado con catorce fracciones, las treinta y un fracciones ante-

rios pasaron a formar el Apartado A.

Dentro de los puntos que señala este apartado B podemos encontrar, la relación de trabajo que se establece entre el trabajador y el Estado a través de su nombramiento o designación; la elección de los candidatos será tomando en cuenta sus conocimientos así como sus aptitudes.

Exceptúa al personal que conforma el cuerpo militar, marino, así como al cuerpo de seguridad y servicio exterior, ya que éstos se regirán por los reglamentos internos de cada una de sus organizaciones.

Establece para la Jornada de trabajo, ocho horas para la diurna, siete horas y media para la mixta y siete horas para la Jornada nocturna.

Señala el salario mínimo de acuerdo a la zona en que se encuentre, sin que el salario se pueda afectar en perjuicio del trabajador durante la vigencia del presupuesto, y sólo se permitirán los descuentos previos por la Ley.

Estos trabajadores del Apartado B disfrutarán de veinte días de vacaciones por cada año de servicio. Podemos considerar que ésta es una de las ventajas en cuánto a beneficios en forma comparativa con los trabajadores del Apartado A.

El escalafón es la vía por la cual el trabajador puede aspirar un mejor puesto no sólo por aptitudes o por conocimientos sino que además por antigüedad.

A través de la vigencia de los contratos de trabajo, se instituyó que todo despido debe ser Justificado y otorgado al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento del contrato o el pago de la indemnización correspondiente.

Se instituye el principio de asociación profesional, y con ello la libertad de asociación de los servidores del Estado.

El derecho a Huelga y la regulación de ésta. La creación de la Jurisdicción específica, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para conocer de los conflictos entre los trabajadores al servicio del Estado y el estado mismo, con la excepción de los servidores del Poder Judicial, ya que es competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los empleados del Tribunal que los remite a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

20 de noviembre de 1962, se reforman las siguientes fracciones del Apartado A:

- Fracción II, relativa a la Jornada de trabajo.
- Fracción III, refiriéndose a la edad de admisión

de los menores y su Jornada de trabajo.

- Fracción VI, salarios mínimos.
- Fracción IX, participación de utilidades.
- Fracción XXI, no sometimiento al arbitraje.
- Fracción XXII, el contrato de trabajo tiene perdurabilidad.
- Fracción XXXI, amplía la facultad de aplicación de la legislación del trabajo de la Federación, la industria del cemento.

9 de febrero de 1972, se reforma la fracción II del apartado A referente a la Jornada de trabajo para las mujeres, así como los menores de edad.

8 de noviembre de 1972, en esta fecha se reforma el inciso f) de la fracción XI de Apartado B, creando por parte del Estado un Fondo Nacional de Vivienda, y adicionándose con un segundo párrafo la fracción XIII del mismo apartado.

7 de octubre de 1974, se reforma el párrafo inicial de apartado B.

27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, se reforman las fracciones XI, XV, XXV, XXIX del Apartado A, y de la fracción VIII inciso c) del Apartado B.

4 de febrero de 1975, se adicionó la fracción XXXI del Apartado A, aumentando la competencia a las autoridades federales.

30 de diciembre de 1977, decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978, se reforma la fracción XIII del Apartado A, en virtud de la importancia así como de la necesidad de generalizar el cumplimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, incorporando ésta obligación a las empresas.

En el mismo año de 1978, se adicionó con un primer párrafo el artículo 123 Constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Noviembre de 1982, se adiciona el Apartado B con la fracción XIII bis, como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, de esta forma se consideró a los empleados de las Instituciones de Crédito como trabajadores al Servicio del Estado.

1987, se reforma la fracción IV del Apartado A, estableciendo que será una Comisión Nacional la que fije los salarios mínimos y ya no las Comisiones Regionales, además de suprimir la distinción entre salario mínimo de la ciudad

y del campo, de igual forma cambia la expresión de zonas económicas por la de áreas geográficas, y establece las bases para la integración tripartita de las comisiones constitutivas.

27 de Junio de 1990, se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto que modifica y adiciona el inciso a) de la fracción XXXI del Apartado A y reforma la fracción XIII bis del Apartado B, que tiene como objetivo dar las bases de desincorporación de las sociedades nacionales de crédito; el servicio público de banca y crédito ya no será prestada exclusivamente por el Estado, será prestado por particulares, por tal motivo los trabajadores de la Banca Múltiple con dichas reformas pasan del Apartado B al Apartado A, así mismo los trabajadores de las Instituciones de Banca de Desarrollo seguirán rigiéndose por lo dispuesto en el Apartado B.

LEYES REGLAMENTARIAS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como consecuencia de los preceptos señalados en el tema de la creación del Artículo 123 Constitucional, el Estado de Veracruz fué el primero en expedir su Ley Reglamentaria del artículo 123, el 14 de enero de 1918, seguido por el de Yucatán el 16 de diciembre del mismo año, Puebla en 1921; Chihuahua en 1923; Hidalgo en 1925; Tabasco en 1926; Chiapas en 1927 y Aguascalientes en 1928; en este año la Secretaría de Industria de Comercio y Trabajo realizó una compilación de todas las leyes expedidas en la República para formar un documento único con el título Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos (*). Cabe mencionar que todo este proceso legislativo conservó la tendencia igualitaria del artículo 123 Constitucional, vislumbrándose diferencias de concepción pero sin establecer precedente de excepción o de prerrogativas para determinar los ramos industriales y comerciales, salvo en los casos de los servidores públicos a los cuales los Estados de Puebla, Chihuahua, Hidalgo, Chiapas y Aguascalientes los consignan, mientras que en Veracruz, Yucatán y Tabasco los dejan fuera de la Legislación laboral.

(*) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral, Porrúa, México 1975, págs. 157, 166.

Es importante recalcar que debido a las discrepancias que existían en las diferentes leyes laborales, de las deficiencias y omisiones que estas presentaban en 1929 y debido a la necesidad de uniformar a la Legislación Laboral se procedió a realizar una reforma Constitucional sobre el párrafo inicial del artículo 123 para limitar la función legislativa de esa materia al Congreso de la Unión y sobre la fracción X del artículo 73 para establecer la competencia exclusiva de la Federación para legislar sobre el particular.

En 1928, antes de la reforma constitucional, se reunió en la Ciudad de México, una asamblea Obrero-Patronal, a la que le fue presentado por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es antecedente de la ley de 1931.

En 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma Constitucional mencionada, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el Laudo.

La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931 y en el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las Leyes y Decretos Expedidas con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en Materia de Trabajo.

Después de la reforma de 1929, el artículo 123 quedó en los siguientes términos:

"El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".

Es así cómo éste artículo continúa estableciendo una serie de garantías sociales constituyendo igualdad para todos los sujetos de contrato de trabajo sin establecer excepciones o limitaciones para su aplicación.

Cabe señalar que el artículo 123 no da un concepto de lo que es Contrato de Trabajo o Relación de Trabajo, optando por una enunciación de tipos de relaciones que comprende, dejando a la ley reglamentaria la determinación de dicho concepto.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 definió al Contrato de Trabajo como aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida. Dicha Ley acepta parcialmente el concepto de Relación de Trabajo en su artículo 18, relativo a la presunción de existencia del Contrato de Trabajo entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe.

De acuerdo con lo anterior, la tendencia civilista consideró que la relación jurídica se genera por el acuerdo de voluntades y convirtió así al Contrato en la base de la relación del trabajo, por lo que se expuso que para aplicar la legislación laboral se requería de un contrato ya fuera formal, de adhesión, de consentimiento tácito que como tal implicara la existencia de un acuerdo de voluntades.

Así mismo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció en su artículo 20:

"Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

Esta disposición se vio influenciada por las características de la función pública y por la naturaleza de la relación entre el servidor público y el gobierno.

La ley que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reformada en el transcurso de este tiempo señalaremos algunas de las mas importantes modificaciones:

- 1933, se modifican los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- 1936, se establece el pago del séptimo día de descanso semanal.
- 1940, se suprime la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.
- 1941, se modifican preceptos sobre el derecho de huelga.
- 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad de empleo y participación de utilidades.

El profesor Nestor de Buen, menciona la trascendencia de la Ley, se refleja en tres instituciones: el Sindicato, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga. (*)

(*) Nestor de Buen, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, pág. 358.

Y es así que, independientemente de los servicios que pudieran presentarse en la práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase Obrera.

LA NUEVA LEY DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE 1970.

"La elaboración de la Nueva Ley del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa, precisamente porque la Ley del Trabajo es - el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de Justicia social que - brotan del artículo 123 Constitucional.."(*)

Por iniciativa del entonces Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, se presentó ante el Congreso de la Unión el nuevo proyecto de la Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor el 16 de mayo de 1970.

La vigente Ley tiene dos anteproyectos, uno de 1962, en el que se exigía para su adopción la reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde a la elevación de 14 años de la edad mínima de admisión del trabajo, una más Justa y eficaz reglamentación de establecimiento de los salarios mínimos, un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores sobre las utilidades de las empresas, el antepro-

(*) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, pág. 55.

yecto quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue concluido en 1968, a propuesta del ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados, después de que estos emitieron sus observaciones, en diciembre de 1968 el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Se efectuó una discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos y posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora, al cabo de la misma se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios institucionales y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de abril de 1970, y entró en vigor el 16 de mayo del mismo año.

Esta ley establece en su primer artículo:

"La presente Ley de es observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 Apartado "A" de la Constitución".

Hay una definición en el artículo 20 respecto a la relación de trabajo y el contrato individual, es decir, la relación de trabajo cualquiera que sea el acto que el 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.

Se debe resaltar que en el precepto anterior no se distingue la relación de trabajo del contrato individual, sino que se les identifica como lo mismo para efectos jurídicos, independientemente de los actos que la originen, es importante aclarar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

En el artículo 8 se da la definición de trabajador, señalándolos como:

"La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual, o mate-

rial, independientemente del grado de preparación - técnica requerida por cada profesión u oficio".

Respecto al concepto de trabajador, el maestro Trueba Urbina, comenta:

"La definición es repugnante por usar el término "subordinación", que no vá de acuerdo con el sentido igualitario entre trabajadores y patrones, plasmado en el artículo 123 Constitucional".(*)

En realidad se debe considerar que el término "subordinación", está bien empleado, ya que así lo enfocamos gramaticalmente, la palabra subordinación se refiere a una sujeción o dependencia, y en una relación de trabajo siempre existirá sujeción o dependencia a cargo del trabajador, puesto que éste tiene que acatar las órdenes, instrucciones o lineamientos que señale el patrón para el logro del fin que se persigue, es así que la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo.

(*) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, 1981, pág. 27.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO,
REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITU-
CIONAL.

Cómo antecedente de esta Ley, encontramos lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en lo que se refiere a las leyes que regirán las relaciones entre el Estado y sus servidores.

Respecto a lo anterior, en 1934 durante el Gobierno del Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez, se publicaron las primeras disposiciones que favorecieron a los empleados públicos contenidas en el acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil.

1938, durante el período del Presidente Cárdenas, se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Con anterioridad a la expedición de este Estatuto, los titulares del Poder Ejecutivo federal nombraban y removían libremente al personal.

El artículo 89, fracción II de la Constitución, entre las facultades y obligaciones del Presidente de la República le otorga una amplia facultad para nombrar y remover a los altos funcionarios.

"... nombrar y remover libremente a los demás emplea

dos de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no estén determinados de otro modo en la Constitución o en las Leyes".

Como no existían disposiciones en contrario de la Constitución, ni se disponía de una Ley del servicio civil, los nombramientos y remociones se hacían libremente y en la mayor parte de los casos en forma injusta.

Cada renovación del Ejecutivo Federal significaba una remoción general del personal administrativo, el cual no gozaba de ningún derecho para permanecer en sus puestos.

Se creaban casos de notoria injusticia y grave perjuicio a los servidores públicos.

La misma Suprema Corte expresó que los empleados públicos no estaban ligados con el Estado por un contrato de trabajo y por lo tanto no gozaban de las prerrogativas del artículo 125 Constitucional.

En otros ordenamientos publicados en el Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 1941 y del 30 de diciembre de 1947, les son reconocidos los derechos de los servidores públicos tales como: el derecho de asociación profesional, de huelga, y el Estado se autolimita al crear preceptos proteccionistas y tutelares para los burócratas.

La revisión del Estatuto se convirtió en un tema público, dada la fuerza de la organización burocrática mexicana, y se desarrolló una insistente campaña para elevarlo a la categoría de la Ley Constitucional, en los mismos términos que la primera parte del artículo 123 Constitucional, base de la legislación del trabajo.

Este proceso político culmina con la adición al artículo 123 de la Constitución, de un apartado "B", con diversas fracciones que conforman las bases orgánicas de la situación de la función pública.

La reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, luego se promulgó y publicó la Nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963.

Capítulo II Aplicación del Artículo 123 Constitucional

- A Nivel Estatal.
- A Nivel Federal.
- Esferas Competenciales.

Para el presente capítulo en que nos referimos a la competencia y aplicación del artículo 123 de nuestra Carta Magna en el Estado Federal y en los Estados miembros, haremos mención al artículo 124 del mismo ordenamiento Jurídico en el cual nos señala que:

"Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios Federales se entienden reservadas a los Estados".

En este sentido, esta disposición es la regla fundamental que determina las competencias entre las autoridades Federales y las Estatales.

En un Estado Federal diseñado por nuestra Constitución se da la existencia de dos órdenes, el de la Federación y el correspondiente a los Estados miembros de la República, estas dos órdenes son las partes del todo que no deben permitir ni proporcionar interferencias en el Estado Federal Mexicano.

De esta forma se explica la autonomía Constitucional, Legislativa Económica y Política que debe caracterizar a los Estados miembros.

Con el objeto de definir los campos y las áreas en las que la Federación puede desplegar el poder público que

tiene a su cargo y aquéllas que corresponden a los Estados, la Constitución dispone en este precepto que las autoridades Federales; Congreso de la Unión, Ejecutivo Federal y Judicial Federal, sólo tienen posibilidad de actuar en base a las facultades que en forma expresa y taxativamente les otorga la Constitución, en el sentido de que corresponde a las autoridades de los Estados, Gobernadores y Poder Judicial Locales, desplegar sus facultades en el resto de las áreas que no se delegaron a la Federación.

La mayoría de los Estados miembros hizo uso de la facultad que les concedió el texto primitivo del artículo 123 Constitucional, donde cada uno de ellos expidió leyes del trabajo o reglamentó aquéllos capítulos de la misma que consideraron de mayor importancia para la solución de problemas de trabajo en sus Entidades.

Los numerosos conflictos que afectaban la economía del país y que no podían ser resueltos por los Estados miembros ya que transcendían a dos o más Estados, dan origen las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

1926, se previene a los gobernadores de los Estados, a través de una circular girada por la Secretaría de Industria, dándoles a conocer que será competencia para conocer y resolver por el Departamento de Trabajo de dicha Secreta-

ría los conflictos ferrocarrileros; más tarde en el año de 1927 a través de una segunda circular señala que en base a lo dispuesto en el artículo 27 de la Carta Magna donde declara de Jurisdicción Federal para conocer y resolver a través de la Secretaría lo relativo a la industria minera, y una tercera circular que en razón de que los trabajadores y los empresarios de la rama textil celebraron un contrato-ley nacional, lo relativo a ellos se resolverá por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

Todo esto conduce al Poder Ejecutivo a expedir un decreto en septiembre de 1927 para la creación de las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A sido motivo de discusión, el que días después de la aparición de estas Juntas se expidió el reglamento al cual se sujetaron para su funcionamiento dichas Juntas.

1929, a través del Poder Revisor de la Constitución, se modificó el párrafo introductorio de la declaración proponiendo;

"La Ley del Trabajo será unitaria expedida por el Congreso Federal pero corresponderá su aplicación a las autoridades Federales y a las Locales, mediante una distribución de competencias incluidas

en la misma reforma".

Dándose así la vía para la expedición de una Ley Federal del Trabajo con ámbito de aplicación en toda la República.

1942, se adicionó el artículo 123 de la Constitución con la fracción XXXI, donde se consignó la competencia Federal.

En 1962, sigue acrecentándose la competencia de la Federación al efectuarse lo que llamaremos federalización de los principios para la fijación de los salarios mínimos y de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El maestro Mario de la Cueva, en su obra, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, expone una clasificación en cuanto a la competencia Federal, atendiendo a:

- La importancia de la rama industrial precisando las actividades económicas.
- La naturaleza de la empresa dada la intervención o participación de la Federación en las mismas.
- Y por razón de la trascendencia de relación Jurídica

en los casos donde se afecten dos o más entidades federativas.

Cabe señalar que el hecho de que la autoridad Federal amplié su competencia en materia del Trabajo, tiene como resultado que la industria más importante quede en sus manos.

En la Constitución de 1917, las bases que se consideraron en el Congreso de Constituyentes de Queretaro para legislar en materia de trabajo fueron tomadas tanto de la situación que pasaba la clase trabajadora como de los decretos y leyes dictados durante la lucha revolucionaria, existiendo tantos conflictos entre trabajadores y patrones solucionándose generalmente a voluntad de los patrones, se busca así la protección del trabajador y el sometimiento de los conflictos obreros-patronales a un órgano Jurisdiccional encargado de dirigirlos quedando así sometidos al arbitraje forzoso, cuyos términos quedaron plasmados en nuestra Constitución de 1917 en el artículo 123 fracción XX y XXI del apartado "A" y el apartado "B", en su fracción XII.

En cuanto a lo que se refiere a la Jurisdicción y competencia, recordemos los principios básicos que en relación de los mismos existen en el derecho procesal.

La Jurisdicción de acuerdo al maestro Couture Eduardo

J. lo señala como ámbito territorial, como sinónimo de competencia, como conjunto de poderes o autoridades de ciertos órganos del pueblo y con un sentido preciso y técnico de función pública de hacer Justicia.

La Jurisdicción como ámbito territorial, esta primera acepción como su nombre lo indica, guarda relación con un ámbito territorial determinado, así dice que las autoridades, actuaciones de los Jueces, deben circunscribirse a su Jurisdicción territorial.

Jurisdicción como competencia, hasta el siglo XIX los conceptos de Jurisdicción y competencia se presentaba como sinónimos.

La competencia es una medida de Jurisdicción, todos los Jueces tienen Jurisdicción, pero no todos tienen competencia para conocer toda clase de asuntos.

La relación entre la Jurisdicción y la competencia es la que existe entre el todo y la parte, la Jurisdicción es el todo, la competencia es la parte, en todo aquello que no le ha sido atribuido a un Juez, aunque sigue teniendo Jurisdicción, es incompetente.

En nuestro derecho se da una clasificación de la Jurisdicción Federal y local, cayendo en la confusión

conceptual de Jurisdicción y competencia, pues resulta inapropiado hablar de Jurisdicción territorial en los términos de los artículos 103, 207 y 123 de la Constitución.

La competencia es la medida del poder o facultades otorgadas a un órgano Jurisdiccional para conocer de determinado asunto.

Una vez fijada la cuestión que se pretende plantear al órgano Jurisdiccional, es necesario conocer cual es el Juez competente para resolverlos.

COMISION SUSTANCIADORA DE LOS CONFLICTOS EN EL PODER JUDICIAL

Agotada la etapa de conciliación sin que se haya llegado a arreglo alguno, se pasa a la siguiente etapa llamada Arbitraje, es conveniente señalar en este punto para lo que en el Derecho laboral significa.

En el derecho privado el arbitraje es la facultad Jurisdiccional que las partes señalan a un particular a efecto de que juzgue determinados actos.

En el derecho laboral y tomando en cuenta los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el arbitraje obrero es una institución que tiene dos objetivos; el primero, prevenir los conflictos entre capital y trabajo, y el segundo, presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos.

De esta manera los conflictos de trabajo llegaran a la solución que determina el órgano Jurisdiccional competente al que han sido sometidos por el arbitraje obligatorio existente, el arbitraje obligatorio tiene una excepción de los conflictos de trabajo, que es el ejercicio del derecho a huelga en donde el arbitraje resulta potestativo para los trabajadores y cuya sumisión de la Junta de Conciliación obliga a los patrones a someterse también.

Dentro del ámbito del derecho laboral se presentan múltiples conflictos sometidos a las autoridades del trabajo que tiene como función dirigir estas controversias, es por eso que es muy importante que tanto las autoridades como las personas sepamos claramente diferenciarlas y así saber de acuerdo con su competencia a qué autoridad o a través de la cual la vamos a ventilar.

Ya que quizás con el mejor sentido de resolver los conflictos laborales pero en forma precipitada van ocasionando que los tribunales de trabajo incadan sus propias esferas competenciales.

De algunos conceptos de conflictos de trabajo del maestro Mario de la Cueva, decimos que hay conflicto de trabajo cuando existe controversia entre patrón y trabajador o entre éste y Estado.

El Lic. Trueba Urbina Alberto, menciona que los conflictos de trabajo derivan de la lucha de los factores de producción, agrupándolos en los siguientes rubros:

- Obrero-patronales, individuales Jurídicos.
- Obrero-patronales, colectivos económicos.
- Obrero-patronales, colectivos Jurídicos.
- Conflictos interobreros individuales colectivos.
- Conflictos interpatronales individuales colectivos.

Conflictos obrero patronales, individuales Jurídicos, deben acatarse las normas contenidas en el Capítulo V título 14 de la Ley Federal del Trabajo; estos conflictos tienen como característica el que afectan a los trabajadores en forma individual, como despidos, riesgos de trabajo, tiempo extra, etc.

Conflictos obrero-patronales colectivos Jurídicos, este tipo de conflictos se lleva a cabo entre el sindicato y uno o varios patrones, son Jurídicos por referirse a la aplicación o interpretación del contrato o relación colectiva de trabajo o preceptos legales, la normatividad aplicable es la misma a la anterior el Capítulo V título 14 de la Ley Federal del Trabajo, pero cuando son afectados los intereses del sindicato o grupo de trabajadores puede hacer valer sus derechos por la vía ordinaria o a través del derecho de huelga.

Conflictos obrero-patronales, colectivos económicos, se transmitirán conforme a lo dispuesto en el Capítulo VII título 14 de la Ley Federal del Trabajo, planteándose como objeto el establecer nuevas condiciones de trabajo o modificaciones a los vigentes, también por la cesación colectiva o la amenaza de esta.

Conflictos interobreros individuales colectivos, es el que solo atañe a dos trabajadores y será colectivo cuando

afecta a uno o varios trabajadores y sindicato.

Puede ser intersindical cuando se refiere a conflictos entre sindicatos o agrupaciones, estos conflictos son Jurídicos limitándose a derechos legales o contractuales.

Conflictos interpatronales individuales colectivos, puede ser entre patronos y agrupaciones patronales e incluso entre los últimos, su naturaleza es meramente jurídica.

En la solución de los conflictos de trabajo existe una primera etapa para llegar a dicha solución y es la Conciliación, siendo esta la avenencia que sin necesidad de Juicio se presenta entre las partes por sí misma o con intervención de un órgano Jurisdiccional del Estado buscando evitar el llegar a un conflicto mediante el arreglo amistoso.

En el derecho laboral mexicano los órganos Jurisdiccionales del Estado tienen la imperiosa obligación de lograr la conciliación tanto en los conflictos individuales y colectivos Jurídicos como en los colectivos de naturaleza económica sin dejar de considerar la existencia y facultad de los tribunales de trabajo para determinar la solución que deba darse a un conflicto cuando afecta el orden y la distribución equitativa de la riqueza.

La función conciliatoria corresponde a las Juntas locales y federales de conciliación, así como a las de conciliación y arbitraje en su respectiva Jurisdicción, al igual que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO III TRABAJO BUROCRATICO

- Antecedentes
- Naturaleza del Servicio Burocrático
- Sujetos regulados
- Derechos y responsabilidades

ANTECEDENTES ESTATUTORIOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El artículo 123 de la Constitución Federal, elaborada por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares, los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Carta Magna.

La poca estabilidad que sufrían los empleados públicos en los cargos es decir los constantes cambios, injusticias y desorganización administrativa entre otras cosas, exigieron la existencia de una ley que reglamentara sus relaciones laborales con el Estado.

Ya que por un lado la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 2º excluía a los trabajadores del Estado al afirmar que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan.

Por otro lado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustentaba que los empleados públicos no celebran un Contrato de trabajo con el Estado, y por lo tanto, no les son aplicables las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, ni aquellas normas del artículo 123 Constitucional, antes de la adición del Apartado "B".

De este modo la burocracia se encontró sin protección y fue hasta el 12 de abril de 1934, con el Presidente de la República, el General Abelardo Rodríguez, cuando se formula el "Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil", como el primer intento de regular las relaciones Estado-empleados públicos, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de 1934.

El lapso de vigencia que tuvo este acuerdo fue de ocho meses, en el que en su exposición de motivos señalados que fue la de no coartar la libertad de quien lo sucediera en la Presidencia de la República, de legislar definitivamente en la materia, mientras tanto, ningún funcionario o empleado sería removido de su puesto sin justa causa, debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio Civil que se instituyeron.

Dentro del contenido de este acuerdo se estableció, la igualdad de derechos en la prestación del servicio sin distinción de sexo, se otorgaban vacaciones, licencias, recompensas y ascensos, se establecieron derechos y obligaciones, así como las sanciones para los trabajadores.

Al finalizar la vigencia de este acuerdo y con posterioridad en el año de 1935, el Partido Nacional Revolucionario (PNR) comisiona a un grupo de abogados para que formularan un proyecto de la Ley del Servicio Civil, esta

comisión publicó en el tomo I número 4 de la revista "Política Social", con fecha 4 de octubre de 1935, un proyecto que instituí:

"Las comisiones del Servicio Civil, estarán integradas por representantes de los titulares de las Secretarías y Departamentos de Estado, y por representantes de los trabajadores".

- Prohibían los sindicatos y las huelgas.
- Crea el Instituto de Administración Pública para el estudio de los problemas de los trabajadores.

Quizás para alguien este proyecto no pasó a ser más que eso, pero considero que fue una inquietud para que más adelante se legislara en materia de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado.

PRIMER PROYECTO DE LA LEY BUROCRATICA

Con el Presidente de la República, el General Lázaro Cárdenas, se intenta regularizar los derechos y obligaciones de la burocracia, así el proyecto de la ley elaborada en esa época, pretendía lograr la estabilidad en el empleo, reconociéndole al trabajador su antigüedad y competencia con los movimientos escalafonarios.

Fué hasta el 5 de diciembre de 1938, como también ya lo mencionamos en el capítulo anterior, que se publica en el Diario Oficial, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, generándose problemas en la Administración Pública, lo que da lugar para que se expida un nuevo Estatuto que subsanara deficiencias, guardando sin embargo, los mismos lineamientos generales.

Este estatuto decretado por el General Manuel Avila Camacho, el 4 de abril de 1941, reglamentó la fracción II del artículo 69 Constitucional, para limitar la facultad concedida al Presidente de la República de nombrar y remover libremente a los empleados de la Federación.

El estatuto preveía en su artículo 45, lo que se refiere al derecho de Asociación Profesional:

"Los sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado son asociaciones de los trabajadores Federales dependientes de una misma unidad burocrática, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Además señalaba que sólo podría haber dentro de cada unidad burocrática un sindicato representante de la mayoría de los trabajadores, en consecuencia no podría haber existencia de agrupaciones minoritarias, el número mínimo de trabajadores para formar un sindicato era de 20 trabajadores, siempre y cuando no existiera otra unidad burocrática mayoritaria.

En su artículo 48, prohibía a los trabajadores de confianza formar parte de los sindicatos, además, señalaba la obligación y procedimiento para que el sindicato se registrara en el Tribunal del Arbitraje, facultando la creación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, como única Central reconocida por el Poder Público.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En 1960 el Presidente de la República, Adolfo López Mateos, inicia la reforma del artículo 123 Constitucional, para incluir dos apartados el Apartado "B" que abarca las relaciones entre los Poderes de la Unión, de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios Federales y sus trabajadores, y el Apartado "A", que por exclusión se refiere a las demás ramas del trabajo.

Esta adición de apartados se da como consecuencia de las exigencias de los trabajadores burócratas, que pedían mayor seguridad de sus derechos.

La adición del Apartado "B", en el artículo 123 Constitucional, se autorizó el 21 de octubre de 1960 y fue publicada en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año.

En 1959, por invitación del Poder Ejecutivo Federal, los C. Diputados estudian un proyecto de ley burocrática, que substituye al estatuto jurídico, teniendo término en 1963, siendo discutido y aprobado por el Poder Legislativo, es publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre del mismo año.

La nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

REFLEXIONES EN TORNO A ALGUNOS ASPECTOS DEL DERECHO BUROCRATICO

La relación de trabajo y contrato individual de trabajo de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo:

"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".(*)

En el contrato individual no se puede pactar nada que vaya en contra de las normas sociales mínimas plasmadas en la Ley, una ventaja de celebrar un contrato es que en él se puedan pactar prestaciones superiores a las que establece la Ley Federal del Trabajo.

(*) Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Encontramos que la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo surten los mismos efectos, ya que en ambos se protegerán los intereses de los trabajadores.

El artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se refiere a la relación de trabajo:

"Para los efectos de esta Ley, la relación Jurídica de trabajos se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y - los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo, las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación".(*)

En el artículo 30 de la misma Ley nos da la definición de trabajador:

"Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".(**)

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 80, nos

(*) Art. 20 Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

(**) Art. 30 Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

dice que trabajador es toda aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado. (*)

Al respecto observamos que en la Ley Federal del Trabajo la calidad de trabajador depende solamente de la prestación efectiva del servicio, mientras que en la Ley Reglamentaria de los Trabajadores al Servicio del Estado, la calidad de trabajador depende de un acto administrativo, es decir, la expedición de un nombramiento dado por el funcionario facultado.

(*) Art. 89 Ley Federal del Trabajo.

DERECHOS COLECTIVOS

Nestor de Buen, define al Derecho Colectivo como el capítulo del Derecho del Trabajado que establece los cauces institucionales de la lucha de clases, es decir, es un derecho que crea instrumentos de equilibrio para ambas clases apoyando así los tres fines del derecho Colectivo:

1. El reconocimiento a los organismos de representación clasista.
2. El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas.
3. El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria.

Quedando expresados estos tres fines en las tres instituciones del Derecho Colectivo en México:

1. El sindicalismo.
2. La contratación colectiva.
3. El derecho a huelga.

El su título séptimo, capítulo III, artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, nos da la definición del Contrato Colectivo de Trabajo:

"Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos -

de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos".

El contrato colectivo al igual que el contrato individual se discute su denominación.

Se llama contrato, ya que de acuerdo a la doctrina civilista del siglo XIX afirma que la única fuente de obligación era un contrato y la Ley, denominándose colectivo en virtud de que por parte de los trabajadores participa una colectividad.

El fin último del Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a Mario de la Cueva, es el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros y por ello conduce a una mayor unidad entre la clase trabajadora. (*)

Nestor de Buen, afirma que la característica más importante del Contrato Colectivo de Trabajo, es su función equilibradora entre los factores de la producción, el Capital y el Trabajo, porque donde hay equilibrio hay paz social, y la paz social es benéfica para la colectividad. (**)

(*) Mario de la Cueva, pp. 612-625.

(**) Nestor de Buen.

Mediante el Contrato Colectivo, los trabajadores agrupados en Sindicatos (ya que esto es necesario para que no se manejen intereses personales, sino que, prevalezcan los de la colectividad.), han logrado mejores condiciones de trabajo.

El Contrato Colectivo, no podrá celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la misma empresa.

El patrón que empleará trabajadores que pertenecieron a un sindicato, estará obligado a celebrar un contrato colectivo cuando se lo soliciten; la negativa, por parte del patrón, es causa para ejercitar el derecho a huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito y triplicado, para las partes y un tercero que se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o local de Conciliación, anotando fecha y hora de presentación, para que surta efectos desde ese momento, aunque puede surtir efectos en fecha distinta sólo si las partes así lo han convenido.

(*) 394, 389, 390, 393, 399 bis, 401, Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al contenido del Contrato Colectivo, se pueden omitir algunas estipulaciones como son la Jornada de trabajo, descansos, vacaciones, ya que se aplicarán los establecidos en la Ley, pero lo referente a salarios es indispensable ya que de no contenerlos no producirá efectos legales.

El Contrato Colectivo será revisado a petición de las partes cada año en cuanto a salarios y cada dos años en el resto de su contenido.

El Contrato Colectivo de Trabajo terminará, ya sea por consentimiento de las partes, por la terminación de la obra, o por el cierre de la empresa o establecimiento.

Por lo que respecta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, maneja lo que se conoce como Condiciones Generales de Trabajo, las cuales se fijan por el titular de la Dependencia oyendo al sindicato; el hecho de que en la elaboración de dichas Condiciones Generales de Trabajo se oiga al sindicato no quiere decir que sea con la participación de éste. (*)

Estas Condiciones Generales de Trabajo es lo que se le llama en la Ley Federal del Trabajo, como Reglamento Inte-

(*) Art. 87, Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado.

rior de Trabajo, y encontramos que los trabajadores al Servicio del Estado no disfrutaban de esta Ley.

El Contrato Colectivo, es un derecho de los trabajadores, un derecho que no fue dado en forma gratuita, y los trabajadores al servicio del estado, al ser parte de la clase trabajadora deberían de disfrutar de esta institución.

EL DERECHO A HUELGA

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, define a la Huelga:

"Huelga, es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La misma Ley señala a los sindicatos como coaliciones permanentes de trabajadores.

Este derecho de equilibrio entre trabajadores y patrón, deberá sujetarse a la sola suspensión del trabajo.

No ejerciendo actos de violencia que dañen a persona alguna, o propiedades.

El Derecho a Huelga, es un derecho conseguido por los trabajadores a través del tiempo a costa de sus propias vidas.

La huelga tiene dos fines, uno inmediato que es el de ejercer presión hacia el patrón, para lograr un orden laboral equitativo, y uno mediano, que es demostrar que a través de la lucha de los trabajadores se puede transformar el orden o el abuso del sector patronal, obteniendo así mejorar las condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.

Esta Institución es un acto Jurídico, reconocido y protegido por el derecho, para suspender las labores hasta obtener satisfacción de sus demandas, según la Exposición de Motivos de la Ley de 1970.

Es un Derecho Colectivo, esto es, no es un derecho individual de los trabajadores, no es atribuible a un trabajador, sino a un grupo de trabajadores.

La Huelga, es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en su artículo 92:

"La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos de esta Ley es-

tablece".(*)

Tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la huelga debe ser fruto de la voluntad de la mayoría de los trabajadores, este derecho se puede hacer valer en una o varias empresas o en una o varias dependencias.

En ambas leyes, sólo debe limitarse a la suspensión del trabajo que se lleve a cabo, sin actos violentos contra personas o propiedades.

Varían en cuanto a los días de aviso para la suspensión de labores pero coinciden en que se no respetarse dichos términos, se dan por terminadas las relaciones de Trabajo.

Pero es decir a la disposición contenida en el artículo 94 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado.

"Los trabajadores podrán hacer uso del derecho a huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera GENERAL Y SISTEMÁTICA los derechos que consagra

(*) Art. 92, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

el apartado "B" del artículo 123 Constitucional".

En la Ley Federal del Trabajo, su artículo 450 se señalan los objetivos de la huelga:

- Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.
- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley y exigir la revisión de cada uno de ellos al término del período de su vigencia.
- De igual forma exigir el cumplimiento tanto del contrato colectivo como el del contrato-ley.
- Exigir el cumplimiento en base de las disposiciones legales en lo referente al reparto de utilidades.
- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Nos podemos dar cuenta que en la Ley Federal del Trabajo, el tema de la huelga se explica en total amplitud, mientras que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se refiere en forma ambigua al señalar, que se violen en forma general y sistemática los derechos consagrados en el apartado "B".

El concepto general, creemos que se refiere a que se violen todas las disposiciones del Apartado "B", y en el vocablo-Sistemáticamente se refiere a que las violaciones deben ser a diario y a todo momento.

Trueba Urbina, en su libro a la Huelga Burocrática, en su capítulo con el mismo nombre termina:

"Hasta hoy la burocracia a través de sus diversos sindicatos ha logrado obtener algunos beneficios por parte del Estado, pero no ha llegado a ejercer el derecho a Huelga con fines reivindicatorios para el cambio de las estructuras económicas y políticas, la burocracia como parte integrante de la clase obrera tendrá que luchar al lado de ésta".

Quedando como pregunta, se dará alguna vez todas las condiciones necesarias en los trabajadores al Servicio del Estado para que se de el derecho a Huelga?.

Respecto a las causas generadoras de la Huelga, vistas con antelación "General y Sistemática", se estima que el Legislador las consignó consciente de la imposibilidad del hecho que presentaba para realizar y que solo constituyen un aspecto formal.

Cabe decir, que cuando el supuesto de la Ley contiene

una conducta hipotética que hace improbable la realización de su consecuencia esa Ley es innecesaria, salvo para revestir la legalidad de un hecho, ya que la conducta es empíricamente imposible.

EL DERECHO SINDICAL

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." (*)

"Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituida por el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". (**)

El Derecho Sindical, es la rama del derecho del trabajo que estudia la constitución, mejoramiento y extinción de la asociación, sus deberes y derechos ante los empleadores, los trabajadores y el Estado, y el contenido de la función social que cumplan.

El Derecho a la sindicación es un derecho colectivo, un derecho de clase y junto a él existe un derecho de afiliación sindical supeditado al interés colectivo.

Es un derecho colectivo ya que de acuerdo al artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, para la constitución de un sindicato se exige que concurren por lo menos 20

(*) Art. 356, Ley Federal del Trabajo.

(**) Art. 67, Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

trabajadores en servicio activo, y por parte de los empleadores deberán ser tres por lo menos, o sea que es imposible ejercer individualmente el derecho de constituir un sindicato. (*)

Uno de los fines esenciales del sindicato es la celebración del contrato colectivo de trabajo, contrato ley; siendo la huelga su alma fundamental.

El derecho sindical por ser parte importante del derecho social no va destinado al hombre considerado individualmente, sino a la clase social, sólo los hombres que pertenezcan a ella encajan en sus disposiciones, esto es, en la medida en que el hombre en cuanto pertenece a una clase social puede acceder al sindicalismo, su individualidad resulta secundaria; en caso de un conflicto entre el interés colectivo e individual siempre deberá de prevalecer el colectivo, he aquí la razón de la cláusula de exclusión; cláusula que en un principio fue usada como instrumento contra los militantes más activos en su lucha contra los empresarios, por lo que el legislador de 1970 impuso la obligación de que la expulsión fuera aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato y sólo se decretará por las causas consignadas en los estatutos.

(*) Art. 364, Ley Federal del Trabajo.

Esta cláusula de exclusión no sólo funciona para el caso de expulsión, sino también para que el Patrón separe de su trabajo a los miembros del sindicato que renuncien a él.

Como diferencias en cuanto a la sindicación entre las dos leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, encontramos cinco tipos de sindicatos. (*)

1. Gremiales.
2. De empresa, formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
3. Industriales.
4. Nacionales de Industria.
5. De oficios varios.

La Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123, sólo contempla un tipo de sindicato, sin denominación, pero que por sus características lo podemos encuadrar o equiparar con el de Empresas, de acuerdo al artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo se contempla que pueden existir dentro de una empresa o establecimiento varios sindicatos.

(*) Art. 360, Ley Federal del Trabajo.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece que sólo habrá un sindicato por dependencia.

Un punto que encontramos importante es la disposición contenida en el artículo 78 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la que se contempla que los sindicatos sólo podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que es la única Central reconocida por el Estado.

En el artículo 79 de la misma Ley, se consignan las prohibiciones a los sindicatos mencionando la imposibilidad de éstos para adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

SUJETOS REGULADOS

El título décimo, que se refiere a los delitos cometidos por funcionarios públicos, en su artículo I, artículo 212 del Código Penal, nos señala a quienes se entiende como Servidores Públicos.

El párrafo I y III del artículo 108 de la Constitución, especifica, en materia de responsabilidades, a quienes se entiende como servidores públicos.

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en su título I, capítulo único, artículo 2º, al señalar a los sujetos a dicha Ley, nos remite al precepto constitucional citado.

El artículo 115 Constitucional, fracción VIII, y el artículo 116, fracción V, se refieren a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los gobiernos municipales y estatales, respectivamente, los cuales se regirán por las leyes de sus legislaturas locales.

El artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos enuncia que dicha Ley será aplicable para los titulares y trabajadores de las dependencias que en el mismo se detallan.

El preoemio del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, expresa el marco aplicable a estos.

Cabe observar que hay una serie de trabajadores que desempeñando un servicio público, por disposición expresa de la fracción XIII del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y del artículo 89 de la Ley Relativa, se les excluye de la aplicación de estos ordenamientos y se les remite a las leyes propias, los militantes, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior.

Comenta José Dávalos:

"Los trabajadores bancarios, su regulación debe ser objeto del apartado "A", y la decisión de ubicar - esta relación en el apartado "B" respondió a un criterio más próximo a lo político".(*)

Con la última reforma al artículo 123 Constitucional del 27 de Junio de 1990, sólo un sector de la banca (Banca Múltiple), pasa del apartado "B" al apartado "A", y los trabajadores de las instituciones de la banca de desarrollo seguirán rigiendo sus relaciones Jurídicas por lo dispuesto en el apartado "B".

(*) Dávalos José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa 1988, pág. 429.

LA RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La falta de cumplimiento de los deberes de la función pública por los trabajadores públicos, origina responsabilidades de naturaleza diversa con respecto de la administración pública y de terceros.

El empleado público está subordinado a la Ley y a su debido cumplimiento, por esto debe responder de sus actos públicos.

La responsabilidad en la función pública es la obligación en que se encuentra el servidor del estado, que ha infringido la Ley, por haber cometido un delito, una falta, o ha causado una pérdida o un daño.

El trabajador al servicio del Estado en el desempeño de su cargo puede incurrir en faltas o delitos, que deben ser reprimidos para mantener una eficaz y justa administración, su responsabilidad puede ser administrativa, penal o civil.

Si la falta fuera leve, el poder disciplinario de la administración podrá imponer penas correlativas de la misma magnitud a la falta cometida, la responsabilidad administrativa la encuadramos en el artículo 113 Constitucional,

así como los procedimientos y autoridades para aplicarlas, son sujetos los servidores mencionados en el artículo 108 Constitucional párrafo I, en forma general toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión.

La Ley de Responsabilidades, en su artículo 47, enumera las obligaciones que cuya inobservancia es incurrir en responsabilidad administrativa.

Las sanciones serán correlativas en relación con la falta cometida y van desde un apercibimiento, amonestación o suspensión en el empleo hasta la sanción económica y la inhabilitación para desempeñar cualquier cargo público; en el caso de sanción económica corresponderá de acuerdo al beneficio económico obtenido, daño y perjuicio patrimonial causado.

Cuando durante el ejercicio del cargo se cometan delitos, se origina la responsabilidad penal debiendo ser consignados los responsables a las autoridades judiciales correspondientes.

Esta responsabilidad penal en los servidores al servicio del Estado se considera en cuanto a una agravante, la circunstancia de que su autor que desempeñe en la función pública.

Los delitos en que incurran los funcionarios o empleados públicos deberán responder directamente como pueden ser delitos comunes, competencia de los tribunales del orden común del Distrito Federal, delitos Federales, que son competencia de los tribunales federales en toda la República.

El Código Penal, señala bajo el rubro de delitos cometidos por funcionarios públicos las faltas en que estos pueden incurrir, como:

- El ejercicio o abandono de funciones públicas.
- Abuso de autoridad.
- Cohecho.
- Peculado.
- Concusión.

Como ya hemos comentado la responsabilidad se agrava por la calidad del funcionario, tales son los casos de los delitos de revelación de secretos y el de espionaje.

El poder de represión disciplinaria que tiene el Estado permite a la administración corregir los errores y anomalías en los servicios públicos, con el fin de desarrollar la función pública con eficiencia y eficacia.

Podemos decir que la facultad de disciplina en materia

administrativa es interna a comparación en materia penal que decimos que es externa ya que confiere esta facultad a otras personas.

La responsabilidad civil, se presenta cuando haya un menoscabo en el patrimonio del Estado, por el incumplimiento de las obligaciones impuestas al servidor público; una vez surgida la responsabilidad administrativa, se procede hacer efectiva la indemnización sobre los bienes del responsable.

Todo menoscabo en el patrimonio del Estado, debe repararse civilmente, aunque con frecuencia se dispersa en la jerarquía administrativa o se reduce a meras sanciones disciplinarias.

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad, tendrá el carácter de consecuencia respecto o de una obligación principal incumplida o de un riesgo creado.

La responsabilidad, aparece cuando se produce una violación a un deber.

La regla general en responsabilidad del trabajador está incluida en el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo:

"El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

En el artículo 110, fracción I del capítulo relativo a las normas protectoras y privilegios del salario, se señala que cuando los trabajadores cometan errores, pérdidas o averías (los demás casos previstos en la misma norma no se refieren a responsabilidades, sino a deudas a pesar de la expresión general utilizada en la fracción), responderán hasta por el importe de un mes de salario y no podrá descontarse más del 30% del excedente del salario mínimo.

En los casos de la responsabilidad penal que genere una responsabilidad civil (abuso de confianza, fraude, etc.), los límites señalados en el artículo 110 fracción I, no operan, ya que la hipótesis allí contemplada no incluye ese tipo de causas productoras de responsabilidad.

CAPITULO IV Trabajadores Bancarios

- Antecedentes.
- Reglamentos Bancarios.
- Sindicalismo Bancario.
- Los trabajadores bancarios antes de la Nacionalización.
- El trabajador Bancario en el Apartado "B" del Art. 125.

REGLAMENTOS DE LOS EMPLEADOS
BANCAARIOS

No obstante la obligatoriedad igualitaria plasmada en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en 1934 se publicaron disposiciones de dudosa constitucionalidad respecto a las relaciones de trabajo de los empleados al servicio del Estado.

Posteriormente, Lázaro Cárdenas promulga el Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual al crear un régimen de excepción a la aplicación del artículo 123 Constitucional provoca que se dude de su legalidad.

Es importante resaltar que el Estatuto antes mencionado no fue la primera violación constitucional en ese periodo, ya que anteriormente en noviembre de 1937, promulgó el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, el cual hacía caso omiso de la declaración de derechos sociales plasmadas por el Constituyente de 1917, en el artículo 123 Constitucional.

Tratando de encontrar una explicación por la cual Lázaro Cárdenas expide este primer reglamento de excepción y privilegios en beneficio de los banqueros y organismos

auxiliares de crédito realizando violación al orden constitucional, señalaré los siguientes antecedentes:

Lázaro Cárdenas, fue electo para Presidente de la República para el período de 1934 a 1940, desde el inicio de su administración se manifestaron sus inquietudes progresistas, para el primer día del año de 1935 ya se encontraba en funciones la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con competencia exclusiva en materia laboral.

En 1936, Lombardo Toledano había organizado la C.T.M. con objeto de neutralizar a Morones, la lucha por el orden entablada entre el Presidente y el General Calles transcendía a las organizaciones obreras, tales como la C.R.O.M. y C.T.M., los conflictos obrero patronales se multiplicaban, las huelgas tenían infiltraciones políticas además de laborales, y en el sector patronal comenzó a existir una antipatía contra el Gobierno al grado de amenazarlo con el cierre de empresas, ante esto Lázaro Cárdenas hace hincapié de la cooperación entre el gobierno y los factores de la producción, la lucha por el poder político culmina en 1936 con la expulsión del General Calles, Morones y otros políticos del país.

Los conflictos laborales con las empresa petroleras empezaban a ser motivo de preocupación

por el menosprecio por parte de los extranjeros a nuestras leyes y a los órganos Jurisdiccionales que culminó con la expropiación petrolera el 18 de marzo de 1938.

Lo anteriormente expuesto aunado con el conflicto bélico mundial es posible que haya motivado para que Lázaro Cárdenas pensara que ese era el momento en el que México podía romper definitivamente con los yugos de la dependencia extranjera y cimentar la estructura de la plataforma que sirviera para la independencia económica y el desarrollo integral de la Nación Mexicana, para lograr ese objetivo sería necesario y primordial mantener la hegemonía y cooperación de todos los sectores que la integran, pero era importante sobre todo, el sector poseedor de capital, es decir, la Banca. (*)

De acuerdo a lo anterior, en realidad no era nuevo que se usara ya que como había quedado demostrado desde la época colonial teniéndola como base para el desarrollo de la industria y más recientemente la creación del Banco de México, para el apoyo y desarrollo del sector industrial y agrario, fue un hecho el servirse de la banca y dada la imposibilidad del Estado para poder ofrecer los beneficios y prerrogativas económicas, era necesario aprovecharse de la inquietud obrera para dejar a las instituciones de

(*) Lázaro Cárdenas. Obras I, Apuntes 1913-1940. Tomo I, UNAM, México 1972, págs. 387, 388.

crédito a salvo de conflicto de índole laboral, además que de alguna manera se protegería el interés del Estado.

Es posible que este análisis nos pudiera servir de explicación para la promulgación del Reglamento de Trabajo Bancario de 1957.

REGLAMENTO DE TRABAJO DE LAS INSTI-
TUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIO-
NES AUXILIARES DEL 20 DE NOVIEMBRE
DE 1937

Dentro de las principales disposiciones del reglamento citado encontramos que:

- Todos los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares quedan sujetos a la aplicación del reglamento.
- Las Instituciones de Crédito tendrán la facultad de escoger y contratar libremente a su personal, debiendo celebrar un contrato individual con cada uno de sus empleados.
- Las Instituciones deberán formar y hacer del conocimiento de su personal un escalafón en que éste quedará clasificado por categorías y antigüedad.
- Los sueldos de los empleados se fijarán y regularán por medio de tabuladores que formarán las Instituciones de acuerdo con sus necesidades particulares y serán sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

- Se da la definición de salario mínimo, Jornada de trabajo, vacaciones, servicio médico, maternidad y pensión vitalicia de retiro.
- Se reglamenta la participación de utilidades.
- En caso de despido, las Instituciones están obligadas a pagar al empleado separado, tres meses de sueldo y veinte días de salario por año de servicio.
- Define a la autoridad competente entre las Instituciones y sus empleados, señalando como tal a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y establece que en caso de inconformidad podrá llevar la cuestión a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Inconstitucionalidad del Reglamento de Trabajo
de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares
del 20 de Noviembre de 1937.

Este reglamento es absolutamente inconstitucional desde su concepción, ya que como lo menciona el Maestro Mario de la Cueva:

"Al promulgar este reglamento se quebró el orden jurídico, porque quienes lo elaboraron olvidaron el ar-

tículo 123 de la Constitución, según la cual, la Carta Magna y las Leyes del Congreso que emanan de ella son la Ley Suprema de toda la Unión".

Es importante hacer notar que los autores del reglamento antes señalado, olvidaron el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, que otorga al Poder Legislativo la facultad exclusiva de dictar las leyes del trabajo, por lo que el Poder Ejecutivo carece de competencia para reglamentar las relaciones trabajo-capital.

Cuando una norma, ley, reglamento o decreto no ha sido creado por el órgano previsto y conforme al procedimiento de su contenido, está afectada de inconstitucionalidad formal; ahora bien, cuando una norma, ley, reglamento o decreto no está de acuerdo con el contenido de la norma superior, ya sea porque la contraría o porque va más allá de lo que esta dispone, está afectada de inconstitucionalidad material.

El artículo 23 del reglamento señala que:

"Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, cubrirán a los empleados de las mismas los siguientes beneficios que debería cubrir dicho instituto, distribuidos y ampliados en la proporción

siguiente:..."

El Presidente Ruiz Cortines expide un decreto con fecha 3 de marzo de 1955, en donde las instituciones de crédito, de finanzas y seguros, quedan incorporados al régimen del Seguro Social, pero como la excepción a la aplicación de norma general ya estaba considerada, el mencionado artículo 23 queda; 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 substitución de dicho Instituto, las prestaciones siguientes".

Como ha quedado anteriormente establecido, este artículo constituye una excepción a la aplicación del régimen obligatorio establecido por una Ley Federal como la del Seguro Social que estipula en su artículo primero:

"La presente Ley es de observancia general en toda la República en la forma y términos que la misma establece".

Además, en su artículo cuarto establece que:

"El Seguro Social es el instrumento básico de la segu

ridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos".

Se refiere a sistemas como el Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado y el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Sin embargo, aplicando un criterio utilitarista, el convenio de sustitución en el servicio celebrado entre las Instituciones de Crédito y el Instituto Mexicano del Seguro Social, facilitara el segundo, el cumplimiento de su finalidad, aun cuando cree un grado de excepción o privilegio del trabajador bancario frente al trabajador en general.

REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EM-
PLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE
CREDITO Y ORGANIZACIONES
AUXILIARES DE 1972.

El reglamento expedido por el Presidente Ruiz Cortines, estuvo en vigor hasta el día 10 de mayo de 1970, en que la Ley Federal del Trabajo abrogó la antigua Ley de 1931, y por consiguiente quedó abrogado también dicho estatuto, declarándose en el artículo 10 de la mencionada Ley Laboral que la misma es de observancia en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución, por lo que tenía que terminar la vida inconstitucional del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

El reglamento anterior perseguía dos objetivos; uno, someter a disposiciones especiales a los trabajadores de los bancos y demás instituciones de crédito y dos, impedir que los trabajadores en estas instituciones se asociaran en sindicatos y llevaran a cabo huelgas en contra de los mismos o de cualquier institución de crédito.

A efecto de que pudiera llevarse a cabo una reforma al Reglamento de trabajo de los Empleados Bancarios, que estuviera acorde con las disposiciones de la Ley federal del

Trabajo de 1970, el Presidente de la república Luis Echeverría, acompañándose del Secretario de Hacienda y Crédito Público, Hugo B. Margain, una delegación de empleados bancarios, al parecer sin representación, ya que carecía de ella en los términos de la legislación laboral, por no estar organizados conforme a lo que en ella se establece, se presentó ante el primer mandatario para solicitarle que en virtud de la importancia de la función que el sistema bancario cumple con la economía y considerando su carácter de servicio público concesionado por el Estado, llevará a cabo dicha reforma.

El Presidente Echeverría, en su carácter del Jefe del Ejecutivo contestó a dicha petición:

"Nos preocupa de modo fundamental la seguridad en el desempeño de las tareas de todos los trabajadores del país, que a nadie se le violen sus derechos, yo citaré a representantes de ustedes para continuar intercambiando ideas de los que me han expresado y tengan la convicción de que esto que me han venido a decir forma parte de mis reflexiones y de nuestro propósito de servir cada vez más a amplios sectores de mexicanos y en buscar los caminos adecuados para su verdadero bienestar y para su progreso".(*)

(*) Presidencia de la República. El Gobierno Mexicano No. 19, Segunda Epoca, México, 19/30 Junio, págs. 109 y 110.

La reforma de que se trata supone la existencia del mencionado reglamento, lo que no era posible jurídicamente, toda vez que dicho reglamento fue abrogado por la Ley Federal del Trabajo en vigor desde el 19 de mayo de 1970.

Por lo tanto, hablemos de resurrección porque el decreto de referencia no le puede dar vida jurídica a un reglamento administrativo que fue abrogado por la Nueva Ley Federal del Trabajo expedida por el Congreso de Unión.

De acuerdo con lo anterior, el 14 de julio de 1972, es publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reformó y adicionó el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953.

Estas reformas contienen un conjunto de disposiciones que indudablemente benefician y mejoran económicamente la situación de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

El mencionado decreto tuvo como consecuencia el renacimiento del régimen de excepción y prerrogativa creado por el Poder Ejecutivo más de tres décadas atrás, actualizando la violación a la Constitución.

SINDICALISMO BANCARIO

Vivimos en un régimen de excepción y sin disfrutar de los derechos que consagra la Constitución de 1917, en su artículo 123, y los contemplados en la Ley Federal del Trabajo, los empleados bancarios tenían prohibición de formar sus sindicatos hasta antes de la Nacionalización de la Banca en 1982.

Es con la nacionalización y con la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis Apartado "B" del artículo 123 Constitucional en que se permite y reconoce la formación de los sindicatos bancarios.

El artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado nos da la definición de sindicato como lo hemos señalado en el capítulo anterior, diciendo también de la existencia de un sólo sindicato por dependencia y éste deberá ser mayoritario dentro de ella.

Salvo los trabajadores de confianza, todos los demás tienen el derecho de ingresar al sindicato y sólo podrán quedar fuera del mismo por exclusión.

Las obligaciones de los Sindicatos Bancarios estarán determinadas por la ley Federal del Trabajo, así como en la Ley Federal del los Trabajadores al Servicio del Estado.

En cuanto a prohibiciones, las que señala el artículo 79 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En la formación de un sindicato deberán de tener en cuenta el Fondo, es decir, que para la constitución del sindicato lo deberán conformar trabajadores o patrones con fines específicos que llevarán conjuntamente y no cualquier grupo de personas.

Y la forma que es el procedimiento y trámites a seguir, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como:

- Acta de Asamblea Constitutiva.
- Promulgación de los Estatutos.
- Acta de elección de la Directiva.
- Y Patrón de los mismos Sindicatos.

Recordemos que el reglamento que se expide con el Presidente Lázaro Cárdenas, prohíbe la formación de sindicatos y a consecuencia de esto el derecho a huelga y la firma de Contratos Colectivos de Trabajo. (*)

22 de diciembre de 1953, a través de un decreto presi-

(*) De Buen Lozano Nestor, Los Trabajadores de Banca y Crédito, Ed. Porrúa 1ª Edición, 1984, pág. 4.

dencial establece períodos de prueba y contratación individual para los trabajadores bancarios. (*)

1970, con la Nueva Ley del Trabajo de 1970 que abroga a la Ley de 1931, y reglamentos surgidos en ella como lo hemos señalado anteriormente, se constituyen varios sindicatos bancarios solicitando su registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en la abrogación del artículo 237 de la Ley de 1931, en la que señalaba la prohibición de la formación de sindicatos entre quienes estaban sujetos a reglamentos especiales, como era el caso de los trabajadores bancarios.

El entonces Presidente de la República Luis Echeverría Álvarez, comete otro acto de inconstitucionalidad al dar marcha atrás, dando nueva vida a la antigua Ley de 1931, olvidándose de lo dispuesto en la nueva Ley de 1970, prohibiendo la sindicalización bancaria afectando seriamente la garantización de los derechos laborales de los trabajadores bancarios.

1982, a raíz de la Nacionalización de la Banca el 2 de septiembre, el sindicalismo bancario es permitido, en forma conjunta el derecho a huelga conforme a lo dispuesto en el

(*) De Buen L. Nestor, Derecho del Trabajo II, Ed. Porrúa 5ª Edición, pág. 506.

Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

1990, con la reforma del 27 de Junio, a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito llamadas Banca Múltiple, les será aplicable el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y en consecuencia la Ley Federal del Trabajo.

Mientras que los trabajadores bancarios de las Sociedades Nacionales de Crédito, llamada Banca de Desarrollo, les será aplicable el Apartado "B" de dicho artículo y la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado "B".

Los primeros mantendrán el derecho de sindicación y huelga, así como los beneficios obtenidos por el principio de que la sindicación es irreversible.

Además, con la Nacionalización las Condiciones Generales de trabajo, serán revisables cada tres años y sin la participación directa del sindicato como lo hemos señalado con anterioridad, y en el Apartado "A" los Contratos Colectivos se revisarán cada año y tendrán la participación del sindicato hacia su contenido.

Actualmente la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios se encuentra afiliada a Confederación Nacional de Organizaciones Populares, (C.N.O.P.).

Encontramos que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se señala a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado como la única Central reconocida por el Estado, mientras que la Ley reglamentaria bancaria señala que los sindicatos podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de sindicatos Bancarios, única Central reconocida por efectos de esta Ley.

Ambos preceptos señalan a una Central, pero ambos preceptos pueden crear confusión, en la primera de ellas hacer una reforma para el reconocimiento de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios como Central de sindicatos bancarios.

Fue el 19 de mayo de 1970, cuando al entrar en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, se abroga la de 1951, por disposición de su artículo segundo transitorio y en forma indirecta se derogan tácitamente algunos artículos de los reglamentos expedidos respecto de la misma en lo que se opongan a la que se expide, en ese momento surge la incógnita acerca de la sindicalización de los trabajadores.

Con la Ley Federal del Trabajo se dejó abierto el camino para formar sindicatos, de ahí que un grupo de empleados solicitara a la autoridad su registro sindical, sin haberlo obtenido.

14 de Julio de 1972, se introduce una reforma al reglamento de 1953, dando motivo a múltiples interpretaciones, ya que si bien el artículo 4º, dispone que las instituciones celebren contrato individual de trabajo con cada uno de sus empleados, no se prohíbe su organización en sindicatos a través de la existencia de contratos individuales con cada uno de sus miembros.

A pesar de la interpretación que se le ha dado a este artículo en sentido de que si los sindicatos firman contratos colectivos con el patrón, no se acepta este supuesto en dicho reglamento.

Además cabe destacar una disposición que no existía en el reglamento anterior y que fue Plasmada en el artículo 19, y estableció que las labores nunca podrán suspenderse en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice.

Cualquiera otra suspensión de labores, causará la terminación de los contratos de trabajo, de quienes la realicen.

Esta adición hizo negatorio el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores de la banca mexicana.

Con la creación del apartado "B", trae como consecuencia el marcar una distinción entre los dos tipos de trabajadores.

Manejaron que era distinta la relación laboral de los trabajadores del apartado "A" con sus patrones, a los trabajadores del apartado "B" con el Estado, ya que los primeros laboran en empresas con fines de satisfacción personal y/o lucro mientras que los segundos trabajan para empresas de interés general.

"Lo cierto es que el trabajo no queda tan sólo como una mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del hombre, por lo tanto deberá ser siempre tutelado".(*)

El hecho de crear apartados que dividen a la clase trabajadora significa crear condiciones laborales distintas, cuando lo que se busca es regular la relación de trabajo como elemento común que se presenta con o sin apartados.

Cuando se crea el apartado "B" todas las instituciones de crédito públicas y privadas estaban reguladas indistintamente por el reglamento bancario. Las que manejaba el

(*) Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo. Ed. Porrúa Tomo I, pág. 381.

Gobierno tenía la misma regulación a las que manejaba la banca privada.

Dado la fuerza que adquirió la banca, al grado de ser un factor determinante en la economía, el Presidente de la República López Portillo anunció el 19 de septiembre de 1982, la Nacionalización de la Banca, terminología que más adelante estudiaremos.

6 de septiembre de 1982, se confiere a los bancos expropiados la calidad de instituciones nacionales de crédito y mientras se nombraban las relaciones laborales, permaneció el reglamento sin ser afectados sus derechos y prestaciones que disfrutaban.

17 de noviembre de 1982, se publica en el Diario Oficial de la Federación la adición de la fracción XIII bis en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, incluyéndose de esta manera a los trabajadores bancarios en dicho apartado.

"Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 (las que presten el servicio público de banca y crédito), regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado".

Febrero de 1983, nace la idea de sustraer a los trabajadores bancarios de la fracción XIII bis y llevarlos al sistema de reglamentos especiales.

Más tarde en el mismo año, se crea una corriente que propone aglutinar a los trabajadores bancarios mediante la creación de un apartado "C", el líder de la C.T.M. Fidel Velázquez, opinó que estas medidas sólo dividen a la clase trabajadora y de seguir así, no alcanzarían las letras para tanto apartado.

30 de diciembre de 1985, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Dicha Ley cuenta con 24 artículos distribuidos en seis capítulos:

- I Disposiciones Generales.
- II Días de descanso, vacaciones y salarios.
- III Seguridad Social y prestaciones económicas.
- IV Suspensión, cese y terminación de los efectos de los nombramientos.
- V De la federación nacional de sindicatos bancarios.
- VI Supervisión de las instituciones.

Uno de los objetivos de la ley es que se respeten los derechos y prestaciones laborales de que disfrutaban los trabajadores, en tanto derechos son irrenunciables, y hacerlos compatibles con el régimen de trabajadores al servicio del Estado.

La ley rige las relaciones de trabajo de los empleados al servicio de las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, así como de los organismos públicos descentralizados Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

Entre sus principales características podemos mencionar:

- Por primera vez se les reconocen derechos colectivos, a los trabajadores bancarios, como el reconocimiento de sindicatos, participación de la fijación de las condiciones generales de trabajo y la posibilidad de ejercitar el derecho a huelga por conflictos de naturaleza jurídica aunque con las modalidades y limitaciones que existen para los trabajadores al servicio del Estado.
- La relación de trabajo tendrá como origen un nombramiento administrativo, y ya no un contrato de trabajo, teniendo los trabajadores plena estabilidad e inamovi-

lidad después de doce meses de servicio.

- Se mantiene los derechos y prestaciones que han venido teniendo en forma generalizada, como semana de cuarenta horas un mínimo de veinte días laborales de vacaciones, dichas vacaciones aumentarán por antigüedad; además, con el pago de una prima vacacional; mantendrán como salario mínimo bancario el salario mínimo general que rija en la localidad más el cincuenta por ciento; el derecho de una compensación por antigüedad en la prestación de los servicios; el aguinaldo equivaldrá a cuarenta días de salario, prestaciones económicas a corto plazo, mediano y largo plazo, ejemplo de estos últimos son de garantía hipotecaria para ayudar a resolver su problema de casa habitación, pensión vitalicia de retiro y otras.
- En caso de despido injustificado se deja la posibilidad de optar por la reinstalación y por el pago de una indemnización.
- A pesar de quedar regulados por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, los trabajadores de las instituciones que proporcionen el servicio de banca y crédito, siguen sujetos a la ley del Seguro Social y a la ley del INFONAVIT. Es una solución práctica que respeta derechos de los trabajadores, similar a la de

a la de los trabajadores universitarios que a pesar de estar regidos por la Ley Federal del Trabajo, se les sigue aplicando un materia de seguridad social la ley del I S S S T E.

- Los sindicatos de trabajadores bancarios no formarán parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, sino que formarán su propia Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.
- Por el principio de legalidad, la Comisión Nacional Bancaria y de seguros deberá supervisar que las instituciones cumplan con las obligaciones que establezcan las normas laborales y proveer a su aplicación, más no podrá ser instancia obligatoria de conciliación y arbitraje.

EXPROPIACION

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la lengua Española, significa formándose con ex y propio, desposeer de una cosa a su propietario dándole a cambio una indemnización. Se efectúa legalmente por motivos de utilidad pública.

Jurídicamente, la expropiación es acto de derecho público por medio del cual el estado impone al particular la transferencia de la propiedad de determinados bienes, porque los mismos son necesarios para la realización de actividades del estado, y además existe una causa de utilidad pública que así lo requiere, mediante el pago.

El ya citado diccionario remite del término Naturalización al verbo Naturalizar, que significa admitir en un país como si fuera natural a una persona extranjera; conceder parcialmente a un extranjero en todos los derechos y privilegios de los naturales de un país como si fueran propios de él.

Como se puede advertir ninguna de las acepciones del término en cuestión se refier^e a modos de adquisición de bienes.

Como concepto Jurídico la Nacionalización en México

puede entenderse en dos sentidos, como procedimiento por medio del cual el Estado se apropia de bienes de la Iglesia detentados por interpósitas personas de acuerdo a la Ley de Nacionalización de Bienes, reglamentaria de la fracción II del artículo 27 Constitucional, y desde el sentido político-económico, determinada actividad sólo puede ser desarrollada por ciudadanos naturales de un país, o que se reserve exclusivamente al país la explotación de determinados bienes o el desarrollo de actividades que se consideren de interés público.

En este orden de ideas y de acuerdo con las acepciones Jurídicas señaladas en la doctrina, se entiende que la Nacionalización es un proceso administrativo para adquirir bienes de la Iglesia; operación que hace el Estado, pero tratándose de todos los demás bienes susceptibles de apropiación por los soberanos, se estará a lo dispuesto por el procedimiento expropiatorio.

Mediante estos procedimientos y actos Jurídicos la explotación o producción de actividades que se consideren de interés público desarrolladas por las particulares, como para retirarles con autorización o concesiones que les permitan dicha explotación o producción y que en lo sucesivo se reservan en forma exclusiva al Estado.

Estatización, en el multicitado diccionario se dice

que es el sufijo CION implica una acción verbal, por lo que estatización significa acción y efecto de inclinarse el Estado hacia ciertas cosas y aplicando este sentido al caso concreto de la estatización se entiende esta como una pro-pensión del Estado a desarrollar en forma exclusiva una determinada actividad, en este caso la bancaria. Acosta Romero comenta:

"Jurídicamente la Estatización no es contemplada ni por la Ley, ni por la doctrina como un modo adquirir bienes, por lo que podemos sostener que dicho término corresponde al campo político exclusivamente refiriéndose en concreto a un sistema político que tiende a exaltar la plenitud del poder del Estado sobre los demás".(*)

Es oportuno aclarar que el Banco de México tiene su Ley Orgánica, no es una sociedad nacional de crédito, sino un organismo descentralizado, a dicha Ley Orgánica se le aplica supletoriamente la Ley Reglamentaria del servicio público de banca y crédito, la legislación mercantil, los usos bancarios y mercantiles así como el derecho común (código civil para el Distrito Federal).

Después de la Nacionalización, los trabajadores bancarios conocen como ya lo hemos mencionado, el derecho a

(*) Acosta Romero Miguel, Legislación Bancaria, Ed. Porrúa, México 1986, pág. 18.

huelga y la formación de sindicatos para la defensa de sus derechos cambiando así el antiguo régimen de excepción laboral.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, era la autoridad competente para resolver los conflictos con los trabajadores bancarios, después de la nacionalización la autoridad competente pasa a ser el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ahora con la Reprivatización bancaria le corresponde nuevamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como resultados en materia laboral que trajo consigo la Nacionalización de la Banca podemos señalar la adición del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional en su fracción XIII bis disponiendo la inclusión de los trabajadores de banca y Crédito.

Acerca de los trabajadores de las instituciones financieras no afectadas por el Decreto expropiatorio, su situación laboral ante la Ley continua siendo la misma, al seguir normando sus relaciones de trabajo bajo los lineamientos del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, al tenor de la Ley Federal del Trabajo, la ley del Seguro Social y el reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Como otra de sus ventajas después de la Nacionalización en el pago de aguinaldos cuyo monto se ve incrementado de treinta a cuarenta días, en base al último salario percibido en el año.

De acuerdo al convenio de subrogación preexistente entre los bancarios y el Instituto Mexicano del Seguro Social, y no el ISSSTE, como se pensaría a la aplicación de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Por razón económica en parte de una descapitalización del Banco y del ISSSTE.

En cuanto a lo que se refiere a las Condiciones Generales de Trabajo, contiene los derechos, beneficios y prestaciones que los trabajadores bancarios venían disfrutando consignadas en el reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, pero que no quedaron contempladas en la Ley Reglamentaria.

Para la elaboración de dichas condiciones de trabajo, las instituciones deberán tomar en cuenta la opinión del sindicato, posteriormente presentándolas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Algo que debemos resaltar del párrafo anterior, es que tomar en cuenta la opinión de sindicato, no significa la participación de éste en la creación del contenido de las Condiciones Generales de Trabajo.

CAPITULO V

- Conclusiones

CONCLUSIONES

En las primeras leyes del período revolucionario hubo diferencias de criterios en lo relativo a los trabajadores al servicio del Estado situación que ahora es regulada por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

El apartado "B" utiliza la teoría del empleo en el derecho administrativo y logra adecuarla a una forma de relación del trabajo, estableciendo que ésta es la única excepción a lo dispuesto en el artículo 123 apartado "A", por lo que en las demás relaciones de trabajo dentro de la industria o del comercio será obligatoria la observancia y aplicación de los derechos en él consagrados.

Los autores de los reglamentos bancarios olvidaron el párrafo introductorio del artículo 123, que otorga al poder legislativo la facultad exclusiva de dictar leyes del trabajo, por lo que el poder ejecutivo carece de competencia para reglamentar las relaciones trabajo-capital.

Indebidamente citaron los autores de los reglamentos la fracción primera del artículo 89 de la Constitución, porque la facultad reglamentaria del poder ejecutivo, si es que de verdad está ahí consagrada se refiere a la reglamentación de las leyes, y los reglamentos bancarios no reglamentan a ninguna, además contienen violaciones a las normas

de la ley de 1931, y al artículo 123, que por este quebrantamiento de la Jerarquía de las normas resultan inconstitucionales.

El apartado "B" debe ser abrogado, en cuanto que los derechos de los trabajadores han sido establecidos tiempo atrás, de esta manera la Ley Federal del Trabajo debe ser estudiada y contemplada, el trabajo bancario en el capítulo de Trabajos Especiales.

La nacionalización trae consigo un cambio tajante en el sentido laboral, ya que los trabajadores de las Instituciones del Servicio Público de Banca y Crédito se encontraban en un régimen de excepción y de abusos laborales.

El decreto que establece la nacionalización de la Banca Privada conlleva a dos actos administrativos; el primero que se refiere a la expropiación de los bienes, y el segundo, en cuanto al rescate de la concesión del servicio de la banca y crédito.

Aunque sabemos que el derecho burocrático es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus servidores públicos, en la actualidad se ha llegado al extremo de darle un sentido de clase social.

Aunque se critica el hecho de haberse encontrado los

trabajadores bancarios en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, fue la respuesta de lograr salir del régimen de excepción y logrando así su derecho a la sindicalización y el derecho a huelga, derechos que no disfrutaban hasta antes de la nacionalización.

Ahora con la reforma de 1990, seguirán los trabajadores bancarios disfrutando de tales derechos y con una gran ventaja, al no estar bajo la tutela de las mismas instituciones, luchando con mayor fuerza y confianza para alcanzar nuevos logros para todos sus trabajadores.

Se debe reformar la Ley Federal de Trabajo, de esa manera el Trabajo Bancario deberá ser incluido en el Título de "Trabajos Especiales", como debió haber ocurrido desde la Nueva Ley del Trabajo de 1970. (Nuevo derecho del Trabajo, Mario de la Cueva).

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje era la autoridad competente para resolver los conflictos surgidos con los trabajadores bancarios, después de la Nacionalización Bancaria la autoridad competente fue el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ahora como motivo de la reprivatización bancaria, le corresponde nuevamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y la resolución de los conflictos de los trabajadores bancarios.

En cuanto a la Comisión Nacional Bancaria, no es una autoridad legalmente competente en materia laboral, ya que carece de Capacidad Jurídica; sin embargo ha tutelado los derechos de los trabajadores bancarios mediante el establecimiento de criterios derivados de la interpretación de las disposiciones respectivas que se han establecido en circulares y oficios-circulares, además de que se encarga de la revisión y autorización de tabuladores y planes de capacitación.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- CANTON Moller, Miguel; Ley Laboral Mexicana; Ed.; Cárdenas.
- 2.- Parras y López, Armando; Derecho Laboral; Ed.; UNAM.
- 3.- TRUEBA Urbina, Alberto; Nuevo Derecho Personal del Trabajo; Ed. Porrúa.
- 4.- ZAMUDIO, Alejandro; Normas de Trabajo bancario; Ed.; UNAM.
- 5.- DAVALOS, José; Derecho del Trabajo; Ed.; Porrúa.
- 6.- CASTORENA, Jesús; Manual del derecho Obrero.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano Tomo I; Ed.; Porrúa.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano Tomo II; Ed.; Porrúa.
- 9.- ROMERO, Acosta; Derecho Bancario; Ed.; Porrúa.
- 10.- ROMERO, Acosta; Derecho Burocrático; Ed.; Porrúa.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 4.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 5.- Reglamentos de Trabajo de los Empleados Bancarios de 1937.
- 6.- Reglamentos de Trabajo de los Empleados Bancarios de 1953.
- 7.- Reglamentos de Trabajo de los Empleados Bancarios de 1972.
- 8.- Ley de Responsabilidad de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 9.- Ley de la Administración Pública Federal.
- 10.- Código Penal.

OTROS DOCUMENTOS

- 1.- Condiciones Generales de Trabajo de los empleados de Banco Nacional de México, S.N.C.
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo de los empleados del Banco Nacional de México, S.A.