

78  
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA  
EN BANCOMER, S.A.**

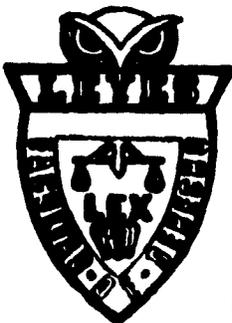


FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES.

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A  
**MARCO AURELIO AVILA VELASCO**

**FALLA DE ORIGEN**



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA,

1995

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A mis padres:

Julián Avila C. y María Fe Velasco de A.  
Por todo el cariño y apoyo incondicional  
que siempre me han brindado.

A mi esposa:

Lulú, mi gran compañera, por ser  
mi aliciente y ejemplo de superación,  
así como su enorme cariño y apoyo  
que siempre me ha brindado.

A mi hija:

Lizbeth, porque su cariño me  
impulsa a seguir superándome.

A mis hermanos:

Cristina, José Aurelio, Julián,  
Armando y Miguel Angel, porque  
sigamos estando juntos en las  
buenas y en las malas.

En especial:

Al Dr. José Manuel Vargas Menchaca, quien gracias a su persistencia, ayuda incondicional, desinteresada y valiosos consejos, he logrado la conclusión de este trabajo.

A todos mis amigos:

Que de una u otra forma me han brindado su apoyo.

A todos mis maestros:

Quiénes con sus conocimientos y enseñanzas han forjado mi carrera

A la Universidad Nacional Autónoma de México, así como a la Facultad de Derecho por permitirme la oportunidad de realizar mis estudios y el orgullo de ser egresado de ella.

A mis sinodales:

Con todo el respeto que se merecen.

## I N D I C E

Introducción.....	1
I. Conceptos.....	4
1. La Relación de Trabajo.....	4
2. Sujetos de la Relación.....	19
A. Patrón.....	21
B. Empleado.....	31
3. Clases de Trabajadores.....	40
A. De Base.....	40
B. De Confianza.....	43
II. Antecedentes de los Trabajadores de Confianza.....	47
1. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	47
2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	59
III. La Relación Laboral de los Trabajadores de confianza.....	76
1. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional...	76
2. Naturaleza del Contrato de Trabajo.....	92
3. Diversos Reglamentos de los Empleados de Bancomer, S.A.....	113
IV. Condiciones Generales de Trabajo.....	119
1. Salario.....	119
2. Jornada de Trabajo.....	128
3. Vacaciones.....	138

4. Estabilidad en el Empleo.....	142
5. Duración de la Relación de Trabajo.....	150
Conclusiones.....	159
Bibliografía.....	165

## INTRODUCCION

El presente trabajo tiene por objeto mostrar un breve panorama histórico de los cambios que ha sufrido nuestro sistema bancario mexicano a raíz de la nacionalización de la banca, para posteriormente reprivatizarse y así mismo crear una coexistencia tanto de la banca estatal como del sector privado.

Bancomer, como otras instituciones de crédito ésta sufriendo cambios importantes, como es el caso de reestructuras, reajustes de personal y procesos de reingeniería (estudios de planeación para reducir mano de obra por tecnología), destacando principalmente la inestabilidad laboral que vive nuestro país, reflejándose éste suceso de manera notable en el trabajador de confianza.

Nuestra inquietud ha surgido precisamente de la forma en que algunos artículos de nuestra Ley Federal del Trabajo señalan ciertas diferencias que ponen en desventaja a los trabajadores de confianza con los demás trabajadores, es decir, con los de base. Motivo por el cual consideramos conveniente elaborar éste trabajo en cuatro capítulos.

Por lo que respecta al primer capítulo, estimamos oportuno dar un panorama general de la diferencia existente entre la presunción de una relación laboral y un contrato de trabajo, así como el papel que juegan los principales elementos de las relaciones de trabajo o sea el patrón y el trabajador, los cuales al establecer el vínculo jurídico que los une, crean una serie de derechos y obligaciones que la propia Ley laboral les impone y a su vez protege.

En cuanto al segundo capítulo, pensamos era importante elaborar una pequeña reseña histórica de como la Ley Federal del Trabajo de 1931, hace notoria la desventaja en que pone al trabajador de confianza con los demás trabajadores. Así mismo la manera como la Ley de 1970 arrastra esas mismas diferencias, que impide la igualdad que debe existir entre los trabajadores, por el hecho de ser eso "trabajadores"

Por lo que toca al tercer capítulo, el mismo contiene el cambio que el trabajador de las instituciones de crédito tuvo en sus relaciones laborales al reprivatizarse la banca, como lo fue el paso de la Ley reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 constitucional al reglamento de trabajo de

los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

Por último y en lo que se refiere al cuarto capítulo, señalamos las condiciones bajo las cuales un trabajador va a prestar su servicio, aludiendo de manera importante al salario, derecho que debe percibir el trabajador en el tiempo y forma impuesta por la Ley. Así mismo y uno de los principales problemas de nuestro país, es la estabilidad en el trabajo y debido a la crisis económica por la que atravesamos, la misma se ha visto afectada, acrecentando con ello la inestabilidad laboral y por tanto el desempleo.

## I. CONCEPTOS

### 1. La Relación de Trabajo.

La existencia de un servicio personal subordinado y como contraprestación el pago de una suma de dinero, presume una relación de trabajo. Al hablar de las relaciones de trabajo, pretendemos enfocar que en ésta intervienen dos personas como son el trabajador y el patrón, los cuales se encuentran vinculados entre sí, ya sea por un contrato individual de trabajo o por el simple hecho de que una de ellas (en este caso el trabajador), está sujeta a las disposiciones de la otra, lo que presume la relación laboral.

Cuando hablamos de las relaciones laborales, no podemos dejar de mencionar el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, ya que a nuestro parecer éste artículo proporciona un concepto concreto de lo que es la relación laboral y la íntima relación que tiene con el contrato individual de trabajo, pues quien presta un servicio personal subordinado presume una relación de trabajo y un contrato individual de trabajo y si este último no existiese, la misma Ley lo prevé en su artículo 26, lo cual sería imputable al patrón y a su vez causaría

los mismos efectos que un contrato con todas sus consecuencias.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala "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". 1

Al mencionar al contrato individual de trabajo, también debemos establecer que éste requiere de ciertas condiciones para precisar los términos en que el trabajador va a prestar su servicio personal subordinando, es así como primeramente el contrato requiere los datos personales del trabajador como son lugar de nacimiento, domicilio, estado civil, edad, sexo, etc. Enseguida el

---

1 Ley Federal del Trabajo, septuagésima tercera edición, Porrúa, S.A., México 1994. pág. 33.

nombre del puesto por el que se le esta contratando y las condiciones del mismo, a decir: salario, jornada de trabajo, vacaciones, días de descanso y sobre todo el tiempo que durará la relación por la que se está comprometiendo el trabajador.

Al establecer las condiciones de trabajo debemos vigilar que haya concordancia entre lo declarado y lo requerido por las partes, ya que si durante la relación de trabajo existiesen problemas de tipo laboral, éstas no surtirán efecto alguno, puesto que si alguna de las partes quisiera reclamar algo a consecuencia de estas diferencias le serían denegadas en virtud de un contrato previamente establecido.

Los diversos autores que estudian las bases de estos contratos, sostienen que el mismo puede afectar tanto al patrón como al trabajador y lógicamente a la vez beneficiarlos, si alguna de estas dos partes incurriese en alguno de los supuestos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, la contraparte podrá reclamar la reparación del daño, ya sea mediante la correspondiente indemnización, reinstalación o bien proceder al despido justificado sin perjuicio para el patrón de acuerdo a la Ley.

Al enfocar más a fondo el contrato individual de trabajo, el autor Brum y Galland atribuye a éste la similitud de un contrato sinalagmático, de tracto sucesivo o ejecución continuada, de adhesión, de naturaleza personal, oneroso y consensual.

Al respecto de esta comparación en lo que corresponde al contrato sinalagmático, creemos que si existe similitud, puesto que a éste contrato lo entendemos como aquel contrato bilateral que liga a las dos partes y que a su vez produce derechos y obligaciones recíprocas para ambos.

Sobre el contrato de tracto sucesivo o de ejecución continuada, lo situamos acorde al contrato individual de trabajo, ya que este produce actos continuados los cuales se dan día con día y establecen una obligación permanente (mientras dura la relación de trabajo) es así que la similitud es clara, ya que quien presta el servicio generalmente lo realiza en forma continua y no de ejecución instantánea, como otros contratos que en un solo acto quedan terminados, como por ejemplo la compraventa.

En cuanto al contrato de adhesión, existe una pequeña controversia, ya que si nos ajustamos a una

definición sería difícil establecer si este autor tiene razón o no, ya que el contrato de adhesión se caracteriza porque en él se establece la imposición de una voluntad sobre la otra, que generalmente va a ser la del patrón sobre el trabajador y es una voluntad unilateral la que da origen a las obligaciones contraídas en el contrato individual de trabajo; por tal motivo creemos que comparar este contrato con el de adhesión es difícil, ya hemos dicho que en la relación de trabajo y, en el contrato individual existe un acuerdo de voluntades que es primordial para que surja esa relación.

Actualmente encontramos que cuando una empresa contrata personal para laborar en ella, sabemos de antemano que existe un formato el cual se utiliza como un contrato individual que está acondicionado para llenarse en los huecos, con los datos generales del trabajador como son: nombre, domicilio, nacionalidad, estado civil, edad, etc. y el trabajador a su vez no va a hacer más que aceptar las condiciones ya establecidas, claro está que acepta si le conviene, aquí es donde el trabajador manifiesta su voluntad para contratar.

Con respecto al contrato de naturaleza personal, podemos decir que es equiparable al contrato individual de trabajo, ya que del mismo se desprenden derechos y

obligaciones para ambas partes (trabajador y patrón) como por ejemplo, la lealtad y responsabilidad que debe mostrar el trabajador al patrón y a su vez este último la seguridad de que debe proveer a su trabajador, como son las herramientas necesarias, el lugar adecuado para el servicio que esta prestando, servicios médicos etc., todo esto a fin de que el trabajador de un mayor rendimiento y mejor servicio para el provecho de su empresa.

También se establece la similitud del contrato oneroso, que aparte de enmarcar derechos y obligaciones para ambas partes, estipula que a cambio de la prestación de un servicio se deberá pagar una remuneración en dinero, con lo cual queda demostrado que este contrato, debido a su concepto, es ciertamente atribuible al individual de trabajo.

Por último este autor establece que también el contrato consensual es atributivo del contrato individual de trabajo. En este contrato no existe problema alguno para comparar la similitud, ya que el contrato consensual, se perfecciona por la simple voluntad de las partes, dicho contrato por no ser escrito, no quiere decir que no este amparado por la Ley, pues en caso de ser necesario el artículo 26 prevé esta omisión.

Como la mayoría de los contratos, el individual de trabajo también debe contener requisitos de existencia o esenciales y de validez. Para Euquerio Guerrero estos elementos son "la capacidad, el consentimiento y el objeto".<sup>2</sup>

La capacidad, no es más que la posibilidad de expresar el consentimiento por las partes para contraer derechos y obligaciones, es un requisito indispensable para poder llevar a cabo el contrato individual de trabajo y, por consiguiente, la existencia de la relación laboral. Esta capacidad puede ser de goce o ejercicio, por lo que respecta a la de ejercicio no hay ningún problema, puesto que con la simple mayoría de edad, que son 18 años cualquier persona, sea hombre o mujer podrá contratarse libremente. A diferencia de las personas que sólo cuentan con capacidad de goce, éstas deberán cumplir ciertos requisitos que la misma Ley establece, como es el artículo 22, el cual prohíbe el trabajo a menores de 14 años y a su vez establece dentro del mismo artículo una regla para los mayores de esta edad y menores de 18 años.

Como requisito principal para los mayores de 14 años y menores de 16 años se establece que por lo menos hayan terminado su educación obligatoria (primaria) y

---

<sup>2</sup> GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales, Porrúa, México, 1971, pág. 29.

además cuenten con la aprobación de sus padres o tutores según el caso. Y por lo que respecta a los menores de 18 años y mayores de 16 años, éstos deberán cumplir también el requisito de la educación obligatoria con lo cual logran la capacidad legal para contratarse, esto con una ligera restricción, que es la de no prestar su servicio fuera de la República Mexicana. Para poder celebrar los contratos de trabajo, deberá existir pluralidad en los sujetos, es decir, será necesario por lo menos dos personas para llevar a cabo el contrato.

Otro requisito de validez es, sin lugar a dudas, el consentimiento o voluntad de las partes para llevar a cabo el contrato, ya que sin este tampoco podrá existir la relación y a su vez el contrato individual de trabajo, es un requisito indispensable. Por tal motivo, antes de celebrar algún contrato se "exige" la declaración de voluntad, la cual puede ser en forma expresa o tácita, que en sí sería conforme al artículo 26 de la Ley laboral.

Euquerio Guerrero observa también que al celebrar el contrato individual de trabajo, debemos vigilar y verificar que en el mismo exista una clara concordancia (artículos 24 y 25), entre lo requerido y lo declarado por las partes, ya que si hay un acuerdo en el contenido básico del contrato, no importara si surgen

problemas que afecten la esencia misma del contrato, ya que en todo caso sería la junta de conciliación y arbitraje la que determinaría la responsabilidad del infractor.<sup>3</sup>

El consentimiento a su vez puede ser viciado por tres factores importantes como son el error, el dolo y la violencia.

Por lo que respecta al error lo entendemos como "Falsa noción de la realidad", creemos que este carece de importancia porque aparte de darse esporádicamente, es difícil de probar, puesto que en el caso del patrón y el trabajador, sería difícil establecer si alguno de ellos ignoraba con quien se estaba contratando o bajo qué condiciones, con esto no queremos borrar el error por completo, sino ubicarlo dentro de otro vicio que para nuestro particular punto de vista sería en todo caso el dolo, ya que si se presume un error de haberse contratado con una persona distinta a la hora de prestar el servicio, entendemos esto como la actuación de una persona dolosa y no un error. Para Euquerio Guerrero, el error llega a existir con personas de un nivel intelectual más elevado ya que de acuerdo a sus características o conocimientos

---

<sup>3</sup> GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales, ob. cit., pág. 32.

son causas especiales para su contratación y que a la hora de prestar el servicio no las reúne adecuadamente.

El dolo lo entendemos como la serie de maniobras o maquinaciones que hace una persona para mantener a otra en el error, el dolo también lo equiparamos a la mala fe, que en todo caso es para nosotros un sinónimo del mismo y, por consiguiente, este si es un motivo importante para darle invalidez al contrato celebrado con anterioridad.

Este autor presenta como vicio también a la violencia, la cual se puede dar en forma física o moral.

Por último tenemos al objeto, el cual lo entendemos como el fin del servicio que se va a prestar, o sea el trabajo mismo. El objeto necesariamente deberá ser lícito en todas y cada una de sus partes, ya que si este sale de los lineamientos de la licitud, automáticamente estará investido de invalidez.

La relación de trabajo y el contrato individual de trabajo van seguidos uno del otro y a su vez los dos llevan el mismo fin, que es el de unir a dos personas (patrón y trabajador), para que al mismo tiempo se obliguen y cumplan para satisfacción de ambos sus necesidades, tanto de la prestación del servicio como del

pago remunerado. A los cuales la ley vigila y protege para el bienestar común.

Sobre la palabra relación Guillermo Camacho Henríquez señala "Relación significa correspondencia o conexión entre dos cosas o dos personas e implica un vínculo entre ellas que representa enlace y posición. Cuando decimos relación jurídica, nos referimos al vínculo obligacional que supone la existencia de sujetos y obligaciones y derechos entre ellos. Cuando hablamos de relación jurídica de trabajo, precisamos más las ideas y las aplicamos exclusivamente a la vinculación obligacional entre dos sujetos; el de una persona que trabaja y de una persona que se beneficia de dicho trabajo".<sup>4</sup>

Como podemos apreciar, este autor une la palabra relación a la de jurídica y trabajo para dar un mejor enfoque al tema que nos ocupa, y proporciona un desglose que a nuestro parecer correcto, puesto que la relación efectivamente es la unión o conexión entre cosas o sujetos, usa también las palabras vínculo obligacional, con la cual estamos de acuerdo ya que al darse la relación, los sujetos quedan unidos para llevar a cabo un fin y a la vez se obligan a cumplirlo. Por último, enfoca a la relación como jurídica de trabajo, con la cual

---

<sup>4</sup> CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo, Tomo I, Temis, Colombia, 1961, pág. 246.

entendemos que no describe únicamente la palabra relación sino la complementa para darnos una visión más exacta de lo que es la relación laboral.

La relación de trabajo es un término que no se opone al contrato sino al contrario lo complementa, ya que precisamente esta da origen al contrato. Al establecerse la relación entre dos sujetos, esta se puede dar en forma expresa o tácita, la cual genera invariablemente, la prestación de un servicio personal subordinado y consecuentemente la obligación de pagar salarios, con lo cual se cumplen tanto condiciones como términos estipulados en la relación y surge como consecuencia, la creación de un contrato individual de trabajo.

Con respecto a la relación Alberto Briceño Ruíz señala "la relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el estado, que forman unidades. Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática".<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985, pág. 116.

Este autor a diferencia de Camacho Henríquez, es más directo en su definición puesto que establece desde un principio, la autoridad que ha de tener la institución jurídica, como intermediaria de la relación de trabajo. Maneja al consentimiento de las partes como una voluntad unilateral que únicamente ha de formar parte de un contrato y no a la subordinación o a recibir el servicio de otra persona. Después hace a un lado totalmente la voluntad de las partes, lo cual no es cierto ya que ambos, en un momento dado y por voluntad propia puedan separarse del vínculo en el momento en que lo deseen, esto claro de común acuerdo y no necesita de la institución jurídica para realizar esta separación.

La institución jurídica efectivamente regula las condiciones, tanto para trabajador como para el patrón, a los cuales establece derechos y obligaciones que deben cumplir, pero esto sólo en forma general, ya que cada empresa además de establecer las formas generales, también aporta las propias o sea las particulares. Alberto Briceño Ruíz trató de enfocar su definición desde un punto de vista contractual y no de "Relación Trabajo". Ya que a nuestro modo de ver, el principal requisito para que exista la relación de trabajo es el consentimiento y sin este no es posible que se dé esta relación y mucho menos un contrato individual de trabajo.

Rafael Caldera establece "la relación de trabajo surge normalmente por efecto del contrato, pero en muchos casos está regulada por la Ley con presidencia del contenido del contrato y algunas veces esta amparada legalmente, aún cuando el contrato que lo originó sea nulo o así se declare".<sup>6</sup>

Este autor al igual que Briceño Ruíz enfoca a la relación de trabajo desde un punto de vista contractual y establece primero al contrato y luego a la relación de trabajo como consecuencia del primero. Esto sucede generalmente en las empresas donde una persona que acude a ofrecer sus servicios, primero se contrata y después se suscitan las relaciones laborales.

El mismo autor deja totalmente fuera al consentimiento, lo que consideramos un error, ya que como lo hemos establecido, sin éste, no puede existir un contrato individual de trabajo y mencionar la relación de trabajo sale sobrando, porque esta no podrá darse cuando no exista el consentimiento entre patrón y trabajador para que la misma se lleve a cabo.

Mario de la Cueva describe la relación de trabajo como "La situación jurídica objetiva que se crea

---

<sup>6</sup> CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Dimenciones, Argentina, 1966, pág. 264.

entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias".<sup>7</sup>

Esta definición de Mario de la Cueva, la consideramos muy completa, en virtud de que tanto al patrón como trabajador los enfoca en una situación jurídica de la cual desprendemos los derechos y obligaciones que contraen al establecerse una relación de trabajo entre ambos y deja abierto un paréntesis, en el que estos también establecen sus condiciones bajo la cuales van a trabajar. Como podemos darnos cuenta de la Cueva no menciona en ningún momento al consentimiento, que consideramos parte primordial de la relación laboral, pero creemos que su definición deja abierta esta posibilidad al decir "cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen" el consentimiento a nuestro juicio encaja perfectamente en ésta línea.

---

7 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima segunda edición, Porrúa, México, 1990, pág. 187.

En su definición al autor se le observa cierta tendencia hacia el trabajador a quien considera como la clase débil.

## **2. Sujetos de la Relación**

Los sujetos de la relación son aquellos que se consideran como titulares de los derechos y obligaciones que contraen en la misma relación de trabajo, estos sujetos bien pueden ser una persona física a la cual se le denomina trabajador y una persona física o moral conocida como patrón, también llamados sujetos del contrato del trabajo.

Para Miguel Bermúdez Cisneros "los sujetos del contrato de trabajo, son aquellas personas que se obligan recíprocamente; una a prestar un servicio y la otra a recompensarlo, la primera de dichas personas recibe el nombre de trabajador, mientras que la segunda es denominada patrón".<sup>8</sup>

Como podemos apreciar este autor establece una definición sencilla y esquemática, la cual consideramos

---

<sup>8</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cardenas editor y distribuidor, México, 1978, pág. 29.

correcta porque desglosa un concepto al cual no es necesario meterse a fondo para saber quien o quiénes son considerados sujetos del contrato laboral, además de que al darse esta relación, es comprensible que se adquirieran obligaciones para ambas partes, y ellos al encontrarse dentro de un contrato laboral, saben de antemano que la reciprocidad de obligarse es mutua.

Los sujetos de la relación son el patrón y el trabajador, ya que ellos son los únicos que consienten y convienen en llevar a cabo la relación de trabajo, en la cual habrán de obligarse recíprocamente, uno a prestar ese servicio y el otro a recompensarlo como contraprestación.

Sobre los sujetos de la relación del Guillermo Cabanellas señala "En términos generales, son sujetos del contrato quiénes como trabajadores o como patronos, con una calidad o con la otra, contratan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos; esto es, contratan trabajo de los sujetos del derecho laboral; son aquellos a quiénes se les aplica el derecho mismo, los que tienen potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligaciones por él".<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo I, bibliografía Omeba, Argentina, 1968, pág. 273.

Este autor expone una definición que a nuestro parecer no enfoca a los sujetos de la relación como sujetos, sino más bien da un concepto más abocado al término patrón, ya que si recurrimos a la Ley, ésta en su artículo décimo define al patrón en su primer párrafo y en el segundo explica que tanto patrón como trabajador podrán contratar trabajadores, siendo a la vez estos dos sujetos patronales, como es el caso de un contratista que se dedica precisamente a contratar personal y a su vez éste es contratado por alguna empresa, por lo cual creemos que el concepto vertido por Cabanellas tiene una tendencia patronal más que de sujetos de la relación.

El patrón y el trabajador constituyen un vínculo jurídico que generalmente queda plasmado en un contrato, en el cual quedan obligados como los sujetos que habrán de responder recíprocamente a las condiciones establecidas, es así que si alguna de las dos partes faltase en dicho contrato laboral, no tendría vida la relación jurídica.

#### **A. Patrón**

Cuando mencionamos el término "PATRON", algunos autores como Guillermo Cabanellas, Roberto M. Ramón, Juan D. Pozzo y José Dávalos suelen relacionarlo como sinónimo

de acreedor de trabajo, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, empresario, etc., creemos que cualquier nombre que se le de es correcto, pero el más usual es el de patrón, y que la misma Ley conceptualiza para poder aplicar su legislación sobre este tipo de personas.

La finalidad que persigue el patrón es la de contratar a trabajadores, para que éstos a su vez le proporcionen un servicio, y como contraprestación aquel pague una suma de dinero. Es así como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10<sup>o</sup> señala "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Como podemos observar, el legislador deja fuera la palabra "subordinación", a la que el trabajador estará sometido, lo cual pensamos no tiene relevancia alguna, ya que la misma Ley en su artículo 8 cuando define el trabajador hace la mención de que éste lo hará en forma subordinada.

Para Baltasar Cavazos Flores "Subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo".<sup>10</sup>

La conceptualización que da éste autor acerca de la subordinación parece adecuada, porque no deja fuera los derechos que obtiene el patrón al contratar los servicios de un trabajador y a la vez señala las restricciones que tiene al establecerse la relación de trabajo, por lo cual resulta importante que la subordinación no quede fuera del esquema, cuando se contratan los servicios de un trabajador.

Al darse la contratación de servicios por parte del patrón, éste tendrá la obligación de regirse por la Ley ya que la misma será la que establezca los derechos y obligaciones para los sujetos del contrato laboral.

El patrón tiene derecho a obtener el servicio personal subordinado, con lo cual recibirá el beneficio por la actividad desarrollada por el trabajador, el que

---

<sup>10</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, séptima edición, Trillas, México, 1992, pág. 82.

como contraprestación también recibirá un beneficio, que es el pago de un salario.

Al darse una relación de trabajo y un contrato de trabajo, necesariamente surgen derechos y obligaciones que pensamos son importantes, y que el patrón debe conocer para un mejor desempeño de sus funciones de supervisión y dirección. Es por esto que consideramos prudente mencionar las sujeciones más importantes que se encuentran en el cuerpo de la Ley en su artículo 132 y que establece precisamente las obligaciones del patrón.

Primeramente el patrón al contratar los servicios prestados y subordinados del trabajador, automáticamente implica como aceptación tácita, las disposiciones que son impuestas por la propia Ley y que son ajenas a él. El patrón tendrá la obligación de aplicar y cumplir con todas las normas de trabajo que establece la Ley laboral, así como nuestra Constitución principalmente en sus artículos 5 y 123.

Una obligación importante y que establece la misma Ley en su fracción segunda, es la del pago de salarios e indemnizaciones, de acuerdo a las normas de la empresa. Para reforzar esta obligación, podemos recurrir al artículo 20 de la misma ley donde menciona que la

prestación del servicio que haga el trabajador tendrá como contraprestación el pago de un salario.

El proporcionar herramientas, útiles de trabajo, materiales, etc., es una obligación que más bien va implícita a la necesidad del patrón para que sus trabajadores desempeñen mejor sus funciones y presten un servicio eficiente, a su vez consideramos lógico, que las herramientas y demás utensilios de trabajo sólo tengan desgaste por el uso continuo de la realización del servicio que se está llevando a cabo, por lo cual no es causa de reclamo, ni de rescisión de contrato imputable al trabajador. Salvo pacto en contrario el trabajador utilizará su propia herramienta.

Una obligación más por parte del patrón, está en proporcionar los asientos y sillas suficientes para los trabajadores que laboran en las diferentes oficinas, comercios, empresas, etc. Esta obligación a nuestro parecer queda un poco desprotegida, ya que no basta con tener los asientos o sillas suficientes sino también sería importante que dicha fracción estableciera la obligación de mantenerlas en buen estado.

La obligación de guardar consideración y abstenerse del mal trato por parte del patrón, lo

consideramos importante, ya que el respeto mutuo es un elemento indispensable para las relaciones entre patrón y trabajador, ya que además de ser sujetos de un contrato, son personas que tienen sentimientos, las cuales en un ambiente de cordialidad y respeto mutuo, motiva un mayor rendimiento por parte del trabajador, lo que beneficia al patrón.

El permitir ausentarse al trabajador el tiempo necesario para acudir a los diferentes actos cívicos que se llevan a cabo como el voto o el censo, lo equiparamos al llamado que hacen los sindicatos a sus agremiados, para participar en asambleas, convenciones, etc., y ante estas circunstancias, el patrón le concederá al trabajador, el tiempo prudente para realizar estas actividades. Esto claro, con el aviso oportuno que deba hacer el trabajador a su patrón.

El patrón también deberá dar aviso oportuno al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales.

La educación es una tarea que consideramos de suma importancia en nuestro país. Es por ello que nuestra Constitución y la propia Ley Federal del Trabajo, en sus

artículos 3; 123 y 132 fracciones XII, XIII y XIV, respectivamente, convocan a que se lleve a cabo en forma obligatoria por lo menos la educación básica a nivel general y a los trabajadores que participan en las empresas o establecimientos donde son contratados, es por esto que el patrón se obliga a mantener y establecer escuelas con la colaboración de las autoridades del trabajo y con las de educación.

El carácter educativo es fundamental en el desarrollo de las empresas, para su progreso económico y de beneficio para los trabajadores. Es por eso que los cursos de capacitación y adiestramiento así como los estudios de alto nivel, técnicos o industriales juegan un papel importante dentro de cualquier empresa. Aquí la participación del patrón es fundamental y no solo como obligación sino como un prospecto de desarrollo de su misma empresa.

Las medidas de seguridad e higiene que se deben mantener en un centro de trabajo, la prevención de accidentes y la buena difusión para llevar a cabo estas medidas, son obligaciones importantes para el patrón, que al funcionar en la forma debida, se evitarán una serie de contratiempos y pago de indemnizaciones en su caso, lo

cual provocará que las mismas empresas tengan su producción a tiempo y sin fugas extras de dinero.

Apoyar al deporte, actividades culturales y proporcionarles equipos, convertirse en deudor solidario del trabajador frente a las instituciones bancarias, proporcionar protección a las mujeres embarazadas y participar en la integración y funcionamiento de las comisiones son las últimas obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo para los patronos. Todas estas obligaciones patronales, provienen de la relación laboral y del contrato de trabajo que la misma ley regula, el incumplimiento de las mismas serán consideradas como causas imputables al patrón y la rescisión del contrato de trabajo, con la debida indemnización para el trabajador. Aunado a las obligaciones patronales, la Ley también establece obligaciones prohibitivas u obligaciones de no hacer, las cuales se encuentran enmarcadas en el artículo 133 de la Ley laboral.

La primera consiste en "Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo", la cual consideramos incompleta, ya que la misma Ley, en sus artículos 22 y 23, establece la negativa de dar trabajo a menores de 14 años y la restricción a los mayores de 14 años y menores de 16, que necesitan la autorización de sus

padres o tutores, así como la educación básica por lo menos para poder contratarse laboralmente. Lo cual también debería a nuestro parecer, estar contemplado en esta fracción, como prohibición y limitación para aceptar trabajadores.

No podrán tampoco exigir a sus trabajadores, para que compren en tienda o lugar determinado, o exigir dinero a los trabajadores para que se les admita en el trabajo. Las anteriores prohibiciones son innegables y deberían ser sancionadas de manera más severa.

La coacción para interceder en la decisión o voluntad para unirse a un sindicato o votar por cierto candidato, así como intervenir en el régimen interno del sindicato, son prohibiciones que los patronos deben respetar, como un criterio de libre consentimiento para sus trabajadores.

El derecho de los trabajadores lo consideramos incuestionable, ya que si alguien restringiese los mismos, sería causa de rescisión del contrato de trabajo, la portación de armas, presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga son prohibiciones que consideramos importantes.

Las prohibiciones son algo que no se debe hacer y perjudique a alguna de las partes, siendo más común en los patronos que pueden ir en contra de los derechos de los trabajadores. Y a su vez las obligaciones son contempladas como "Vínculo de derecho, en cuya virtud hemos de dar, hacer o dejar hacer alguna cosa. Las obligaciones nacen de la Ley, de los contratos".<sup>11</sup>

Los representantes de los patronos, son estimados también como sujetos de la relación, los cuales están contemplados en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11. el cual señala "Los directores, administradores, gerente y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Consideramos a estos trabajadores como de confianza en virtud de las funciones que realizan y que precisamente necesitan de la confianza del patrón para poder llevarlas a cabo, por lo que a fin de cuentas, más que representantes del patrón, son trabajadores de confianza.

---

<sup>11</sup> Diccionario Jurídico, Roberto Atwood, Bazán, México, 1992, pág. 177.

## **B. Empleado.**

El término empleado ha sido motivo de discusión a través del tiempo, incluso se tomó como un criterio discriminatorio para la clase obrera, ya que la distinción que se hacía, marcaba grandes diferencias entre estas dos clases de trabajadores. Al empleado lo llamaban trabajador de "cuello alto" mientras que el obrero era considerado como la clase débil.

Para distinguir a los empleados de los obreros, Ludovicco Barassi invocó los siguientes criterios de diferencia.

"a) La figura del empleado, cuando el trabajo tiene un carácter intelectual y la figura del obrero cuando el trabajo tiene un carácter manual o material ...

b) Otro criterio es el del modo de retribución. Mientras el obrero es pagado por semana o cuando más por quincena (salario). El empleado se afirma es pagado por mes (sueldo). En si la mejor distinción es la mayor dignidad del trabajo de empleado a su mejor retribución...

c) Discriminación según la profesión. Hay profesiones que presumen una u otra de estas formas de

trabajo, los colaboradores administrativos serían "empleados" y los otros colaboradores serían obreros".<sup>12</sup>

Los tres criterios no son actuales y pensamos, no tienen relevancia jurídica en nuestro Derecho, por ejemplo, el primer criterio no es exacto ya que ahora muchas labores realizadas por el trabajador tienen las dos características de intelectual y manual. Para el segundo criterio la forma de retribución (salario) es pagada de manera diversa e indistintamente, tanto al empleado como al obrero. El tercer criterio también ha variado en relación a que un profesionalista puede laborar igual en un taller que en una oficina, como por ejemplo, el ingeniero mecánico.

Para establecer una equiparación entre estos dos sujetos de la relación laboral, podemos decir que tanto el empleado como el obrero, colaboran con el patrón.

Otra similitud, es que tanto uno como otro pueden ser contratados ya sea en forma eventual o por tiempo indefinido, a la vez que el obrero puede hacer tareas de tipo intelectual, en casos de ausencia del empleado.

---

<sup>12</sup> BARASSI, Ludovicco. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Alfa Buenos Aires, Argentina, 1953, pág. 522.

Al respecto de estos dos términos Francisco de Ferrari dice "Corrientemente, se reserva la expresión empleado para distinguir a las personas de cierta cultura y posición social ocupadas en la actitud comercial o en trabajos de escritorio, en tareas de representación o relacionadas con la vigilancia, administración, la dirección o ejecución de los negocios, con los que se entiende excluir la simple prestación de mano de obra.

Obrero es aquel que sin funciones de mando o dirección, interviene en forma continúa, directa y personal en el proceso industrial a que da lugar la producción o transformación de las cosas o desempeña en cualquier plano de la empresa tareas similares a la del servicio doméstico".<sup>13</sup>

Este autor al establecer su definición emplea la palabra "corrientemente", con lo cual hace suponer que él no está de acuerdo con el término empleado; consideramos que utiliza palabras que también tienen un carácter discriminatorio y a la vez usa términos que encajan en un empleado de confianza, por lo que consideramos que este autor proporciona un concepto parecido al representante del patrón, que contempla la ley en su artículo 11 y con

---

<sup>13</sup> FERRARI DE, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen I, segunda edición, Depalma, Argentina, 1976, pág. 251.

cierta tendencia a establecer y hacer notoria la diferencia con el obrero.

Por lo que respecta al concepto "obrero", éste autor lo enfoca de manera sencilla y entendible, puesto que no se mete en una definición controvertida, como lo hace con el empleado y establece que el obrero tiene funciones de carácter manual.

Debido a las discriminaciones, se decidió utilizar un nuevo concepto, que no diferenciará a este tipo de personas, a lo que Mario de la Cueva señala "Las normas de la declaración de los derechos sociales reposa, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero y empleado. Por esta razón la comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo...".<sup>14</sup>

Es así como la propia Ley utiliza el término trabajador para poder legislar y regular las relaciones de

---

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, novena edición, Porrúa, México, 1984, pág. 152.

trabajo, de la persona que contrata con otra, para llevar a cabo un servicio personal subordinado.

La figura trabajador es tomada por la mayoría de los autores para determinar su naturaleza y enfocarlo directamente en la Ley, la cual en su artículo 8° proporciona un concepto, que en su segundo párrafo, desecha la discriminación que existía, para lo cual señala "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Así como los patrones adquieren obligaciones por haber contratado los servicios de un trabajador, éste también las contrae, por lo que podemos decir, que el contrato de trabajo implica una doble obligación que involucra tanto al patrón como al trabajador y es así como surge la obligación recíproca. Las obligaciones del trabajador están contempladas en la Ley laboral en su artículo 134.

Por principio de cuenta, es innegable que el trabajador tendrá la obligación de acatar las disposiciones laborales, que surjan por motivo del contrato de trabajo celebrado por éste.

Es una obligación importante y a la vez conveniente para el trabajador, tomar las medidas de seguridad e higiene para el desarrollo de su trabajo, ya que si no lo hace será causa de rescisión, sin responsabilidad para el patrón.

El desempeñar su trabajo bajo la dirección de su patrón o representante. Podemos decir que esta obligación va implícita al concepto trabajador que la misma Ley establece en su artículo 8° en el cual señala que la prestación del servicio será en forma subordinada, y así como ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero, puesto que si toma las medidas necesarias y ejecuta bien su trabajo, será en beneficio de él mismo, para tener un mejor desarrollo dentro de la empresa, como lo puede ser el aumento de sueldo y ocupar un puesto de mejor nivel.

El avisar oportunamente cuando el trabajador vaya a faltar a sus labores, es otra de las obligaciones

que debe de cumplir el trabajador, salvo en casos fortuitos o de fuerza mayor.

Cuando el trabajador no utilice los materiales que se le proporcionaron, éste tendrá la obligación de conservarlos en buen estado y devolverlos en su momento al patrón. Así como tendrá la obligación de observar buenas costumbres durante las horas de labores, ya que al caer en faltas de probidad y honradez, actos de violencia o uso de palabras obscenas, causará la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Otra obligación que consideramos más tendiente a la moral y fidelidad es la de dar aviso al patrón de las deficiencias que se advierten a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o del mismo patrón.

En algunas ocasiones el trabajador llega a tener puestos claves dentro de la empresa, en los cuales puede llegar a tener acceso a fórmulas, combinaciones de cajas fuertes, libros de contabilidad, etc. Todo ello crea una obligación más para el trabajador, que es la de guardar los secretos de la empresa, que en caso de ser divulgados podrían causar daños y perjuicios a su patrón. Esta obligación constituye una causal de rescisión, cuya

violación la encuadra la misma Ley en su artículo 47, fracción IX.

La Ley establece a su vez prohibiciones en su artículo 135, las cuales si no se cumplen por parte del trabajador, serán causa de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

El no asistir a sus labores sin causa justificada, la podemos considerar una falta menor, que al repetirse por más de tres días en un mes, caería entonces en el supuesto del artículo 47, fracción X, y estaría el trabajador en causa de rescisión de contrato.

También está prohibido sustraer útiles de trabajo o materia prima, presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga o narcótico. La primera de ellas, la consideramos como una falta de probidad u honradez, la segunda y la tercera resultan claras faltas en que incurren los trabajadores y las tres son causa de rescisión de contrato.

Dentro de la seguridad de una empresa y de acuerdo a la naturaleza del contrato de trabajo, está la de portar armas, por tanto a quiénes dentro de sus funciones no se especifique que puedan portar armas, las

mismas no las podrán utilizar durante las horas de labores. Se prohíbe también suspender el trabajo en forma deliberada y sin la autorización del patrón. El realizar colectas, el usar las herramientas que presta el patrón para un objeto distinto al servicio que se está realizando, son también prohibiciones que la ley establece.

Para Guillermo Cabanellas existen dos clases de trabajadores, el dependiente y el independiente, para diferenciarlos establece los siguientes conceptos "Trabajador independiente es el hombre o mujer que realiza una actividad económico social por su iniciativa, por su cuenta y según normas que el mismo traza conforme su conveniencia o los imperativos de las circunstancias.

Trabajador dependiente, es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, contra un salario o medio de subsistencia".<sup>15</sup>

Al trabajador independiente no lo contempla la Ley laboral como un sujeto de derechos y ni siquiera lo ubica en su marco legislativo, carece de importancia para

---

<sup>15</sup> CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, ob. cit., pág. 276.

nuestro tema. Por eso cuando hablamos de Derecho de Trabajo, sólo enfocamos a los trabajadores dependientes.

Cabanellas en su segundo concepto, trabajador dependiente, utiliza la palabra "forzosamente" la cual contraviene al principio de "consentimiento" que hemos manejado como elemento fundamental para la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

El trabajador lo consideramos como la columna vertebral de cualquier país para su sostenimiento económico. Así mismo el trabajador se distingue porque mantiene una relación de trabajo constante, con otra persona que generalmente se le conoce como patrón, y que por supuesto éste, a cambio de esa fuerza de trabajo, recompensa al trabajador con el pago de un salario.

### **3. CLASES DE TRABAJADORES.**

#### **A) De Base**

Para determinar quiénes son trabajadores de base primero hay que investigar, si el trabajador prestó sus servicios por tiempo fijo o no, precisamente la Ley Federal del Trabajo contempló esta situación y en su

capítulo II estableció la duración de las relaciones de trabajo y en su artículo 35 señala "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Cuando se establece un contrato de trabajo de obra, los trabajadores que en ella participan, tendrán la protección de la Ley, puesto que al darse la relación de trabajo, inmediatamente caerán en el supuesto del artículo 20 de la Ley, que a la vez producirá efectos legales. Para poder llevarse a cabo la relación de trabajo por obra determinada, es necesario que la naturaleza del trabajo que se va a realizar así lo exija y esto lo determina la propia Ley en su artículo 36.

Podemos decir que no por el simple hecho de que el patrón y el trabajador así lo hayan convenido, éste va a tener la validez que marca la ley y a su vez el contrato deberá ser nulo necesariamente.

Por lo que se refiere a las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, éstas son las que poseen realmente la estabilidad laboral, tan discutidas y de la cual gozan los trabajadores de base.

Mario de la Cueva señala "la duración indeterminada de las relaciones es el principio de BASE, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas...".<sup>16</sup> Aquí podemos concluir, que el trabajador que es contratado por un tiempo indeterminado, es el considerado de base y que mientras la empresa subsista y la materia del trabajo también, no podrá rescindirse el contrato laboral al trabajador sin causa justificada.

Dentro del trabajo de planta podemos encontrar a los trabajadores de base, ya que cuando una empresa requiere que un trabajador preste sus servicios en tiempo indeterminado, quiere decir que ésta tiene la necesidad permanente de que el trabajador acuda en forma ordinaria e indeterminada, puesto que el trabajo que se desarrolla en la misma implica un constante desempeño, como por ejemplo un banco.

Por último, podemos decir que el trabajador de base es aquel que es contratado por tiempo indeterminado a través de un contrato individual de trabajo, que posee una estabilidad laboral que otros trabajadores no tienen y que

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., pág. 223.

generalmente están afiliados al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo con la empresa donde lleva a cabo su servicio y, por medio de este contrato colectivo defiende los derechos adquiridos por el trabajador de base.

#### **B) De Confianza.**

Los trabajadores de confianza están regulados por la Ley Federal del Trabajo, en el Título Sexto de trabajos especiales en forma especial y de manera general en el artículo 9 señala "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Los trabajadores de confianza, son también sujetos del Derecho del trabajo, que aun cuando se les diferencia de los trabajadores "normales" poseen los

mismos derechos y obligaciones que éstos últimos con las limitaciones que la misma ley les señala. Los trabajadores de confianza por la diferencia en cuanto a sus funciones y cargos, de los demás trabajadores son denominados de "cuello alto", "altos empleados" o "empleados de confianza".

A estos trabajadores se les denominó de "confianza" precisamente por la confianza que deposita el patrón, para que en ausencia de éste, el trabajador de confianza cuidará sus intereses. Se decía que entre los patronos y los trabajadores de confianza existen intereses comunes, con lo cual no estamos de acuerdo ya que el interés que persigue el trabajador en este caso de confianza, es el propio, puesto que un trabajador de esta naturaleza, generalmente tendrá un mejor salario que el trabajador común.

En relación a este supuesto Miguel Bermudez Cisneros dice "A los trabajadores de confianza se les garantizan derechos tales como que las condiciones de trabajo que se les ofrezcan, no podrán ser inferiores a las que se establezcan para trabajos semejantes dentro de la empresa".<sup>17</sup>

---

17 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 29.

Es así que el trabajador de confianza pierde por una parte cierta estabilidad en el empleo al reconocérsele esta categoría, pero gana otra que es la de tener una mayor remuneración por los servicios que esta prestando al patrón que lo contrató.

El riesgo que corre ésta clase de trabajador es la de no tener derecho a la reinstalación mediante el pago de una indemnización, por el sólo hecho de tener esta categoría de trabajador de confianza, o en el último de los casos regresar a su anterior puesto de base, el que tenía antes de pasar a ser de confianza, procedimiento regulado por la Ley en sus artículos 48 y 49, respectivamente.

Alberto Trueda Urbina señala "En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, departamento u oficina, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9 de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos

del patrón ...".<sup>18</sup> como se puede apreciar éste autor, concuerda con la ley, ya que en su definición tomó el esquema que la misma enuncia, y a la vez complementa de manera general las actividades donde ésta clase de trabajadores prestarán sus servicios.

También hace referencia de que en la práctica no tiene la seriedad requerida, para darles a éstos la categoría que de acuerdo a sus funciones les corresponde, y que sólo en casos concretos llega a suceder.

Es así como el trabajador de confianza juega un papel muy importante dentro de cualquier empresa como es el caso de "BANCOMER", ya que dentro de dicho banco existen infinidad de departamentos que necesitan el apoyo de esta clase de trabajadores, puesto que los mismos necesitan de dirección y supervisión que el patrón no puede llevar a cabo precisamente por el gran número de áreas existentes y la necesidad de deslindar responsabilidades en trabajadores en los que se tenga "confianza".

---

<sup>18</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1970, pág. 320.

## II.- ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

### 1. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Legislación Laboral de 1931 fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de ese mismo año, publicándose dicha Ley en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931. Esta Ley sólo contempló a los trabajadores de confianza en sus artículos 48 y 126 fracción X.

La Ley de 1931 utilizó las palabras "Empleados de Confianza", para distinguir a ésta clase de trabajadores de los obreros, aunque no estableció concepto ni definición alguna, que llevara a identificar mejor esta diferencia, por lo que en su artículo 48, los menciona pero muy someramente y en el cual señalaba "Las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de Dirección y de Inspección en sus labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Ley Federal del Trabajo, 1931, Imprenta didot, México, 1957.

El principal objetivo del contrato colectivo de trabajo, es precisamente proteger a la clase trabajadora, por lo que lo consideramos como una Institución del Derecho del Trabajo, que se encarga de cuidar y vigilar los derechos e intereses de los trabajadores que laboran en la empresa titular del mismo contrato colectivo. Y si a éste se le restringe, con la palabra "exceptuar", que el artículo 48 estipula, irá contra los fines del contrato y del propio Derecho, ya que no cumplirá con su objetivo, o sea la protección a los trabajadores de la empresa.

Dentro de la clase trabajadora encontramos a los empleados de confianza y por el sólo hecho de pertenecer a ésta, podemos decir, que tendrá derecho a la protección de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que este es una institución protectora de la clase trabajadora.

Por tanto, no estamos de acuerdo con la Ley de 1931 y su artículo 48, al establecer esta limitación a los trabajadores de confianza, y el hecho de "exceptuarlos" de la protección de la misma Ley. Pero sí estamos de acuerdo con el principio de que el contrato individual de trabajo debe regularse por el contrato colectivo, entonces el exceptuarlos contraviene a los propios principios de la

Ley, por lo que el mismo contrato queda desvirtuado y en todo caso quedaría al arbitrio de las partes o a una voluntad unilateral.

Ahora bien, si recurrimos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, podemos encontrar algunos preceptos que determinan Leyes de trabajo y sobre quiénes son aplicables, la cual señala "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".<sup>20</sup>

La Constitución en este precepto no deja lugar a dudas y de acuerdo a una interpretación razonada, los empleados de confianza están sometidos a las leyes laborales, y a las garantías laborales que se aplican a todo trabajador en general, deberán tener el mismo alcance para los trabajadores de confianza.

---

<sup>20</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, centésimo cuarta edición, Porrúa, México, 1994, pág. 106.

Es así como todo lo aplicable a los trabajadores en general, en los preceptos constitucionales, será de beneficio también para los empleados de confianza, consideramos como beneficios a la jornada de trabajo, que en forma ordinaria será de ocho horas, descanso semanal que corresponderá a un día por seis de labores, vacaciones, salario mínimo y, en su caso, cuando el trabajo requiera de mayor responsabilidad, corresponderá salario igual, pago de horas extras, derecho a la participación de utilidades, derecho a la asociación, a la huelga, al seguro social, etc., lo cual será de aplicación para todo trabajador que esté regulado por un contrato de trabajo.

Retomando el artículo 48 de la Ley de 1931, en cuanto a la excepción que hace sobre los trabajadores de confianza y de acuerdo a estos preceptos constitucionales, consideramos que la Ley de 1931, dejó una amplia laguna, que los legisladores tomaron en cuenta y que ya corrigieron en la Ley de 1970.

Podemos decir que este artículo, deja un vacío en cuanto a definir concretamente quien o quiénes son en sí los empleados de confianza, menciona que serán aquellos que realicen trabajos personales del patrón dentro de la empresa, lo cual es como una puerta abierta al mismo

patrón, que podrá establecer cual puesto o trabajo es estimado como personal y por tanto de confianza.

Debido a la falta de precisión en el concepto de empleado de confianza, Mario de la Cueva transcribe una ejecutoria (tesis 62, Loaysa Manuel) que enuncia "los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo substituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste".<sup>21</sup>

Cuando el artículo 48 de la Ley de 1931, establece la "excepción" a las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección. Este deja fuera a los empleados de confianza, puesto que al parecer se refiere a otro tipo de trabajadores y no a los de confianza, a éstos los enfoca únicamente como aquellos que ejecutan trabajos personales del patrón.

Debido a esto es que pensamos que Mario De la Cueva al enunciar esta ejecutoria quiso darle un panorama más amplio en cuanto a las funciones que realizan estos trabajadores, para poder determinar con más exactitud quien o quiénes son empleados de confianza.

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ob. cit., pág. 155

Esta pequeña ejecutoria declara que los empleados de confianza son los que de cierto modo substituyen al patrón, con lo cual estamos de acuerdo, porque en sí la persona que sustituye al patrón lo hace en forma de subordinación, entonces éste tendrá únicamente la potestad de mandar y vigilar, es decir, que poseerá estas facultades pero suspendidas a la decisión del patrón, quien será la persona que finalmente determinará el trabajo a realizar y en que forma habrá de laborarse.

Con esto no queremos decir que el patrón tenga facultades ilimitadas de mando, por ser precisamente eso, el patrón, sino que él también debe sujetarse a las disposiciones y cláusulas contenidas en el contrato de trabajo y la Ley, les marcara sus límites, para llevar a cabo sus relaciones de patrón-trabajador y preservar sus derechos y obligaciones.

Entendemos que el empleado de confianza se rige por un contrato individual de trabajo y a su vez por un contrato colectivo de trabajo, para todo trabajador dentro de una empresa o establecimiento y precisamente la excepción que hace el artículo 48 de la Ley anterior tiende a desvirtuar esta relación contrato individual-colectivo y que de acuerdo al artículo 43 de la Ley de 1931, enmarca la prohibición de que un contrato colectivo

puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores. Por tanto, un contrato colectivo tiende a mejorar las condiciones del trabajador, y no pueden ser menos favorables a las del contrato vigente de la empresa, necesariamente el trabajador tendrá más beneficios con la celebración de dicho contrato.

Estos beneficios deberán corresponder a los empleados de confianza, puesto que estos aparte de ser parte de los trabajadores de la empresa, son también sujetos del contrato de trabajo. Para reforzar esta tesis podemos acudir al artículo 15 de la Ley de 1931 y nuestra Constitución en su artículo 123, fracción XXVII, inciso h, los cuales señalan respectivamente "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores".

Y "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato.

h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero un las Leyes de Protección y Auxilio a los Trabajadores;".

Apoyándonos tanto en el artículo 15 de la Ley de 1931 como en nuestra Constitución en su respectivo artículo, podemos decir que bien pueden ser aplicables a los empleados de confianza, ya que los mismos son trabajadores y como tales deben de respetarse sus derechos.

Es así como el artículo 48, a nuestro parecer denota muchas deficiencias, desde el momento en que no da un concepto o definición más completa para determinar con mejor precisión quien o quiénes son los empleados de confianza.

Por lo que respecta al artículo 126, fracción X, este enuncia "El contrato de trabajo terminará ... X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste exista, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo;".

Este precepto es determinante para el empleo de confianza, en lo que respecta a su estabilidad como

trabajador, ya dicho artículo enuncia que la simple pérdida de la confianza del patrón hacia éste tipo de trabajador, causa que la relación de trabajo se dé por concluida y, por consiguiente, el contrato laboral termine.

El empleado de confianza está afectado de un elemento subjetivo, que es la pérdida de la confianza, lo que provoca que en un momento de conveniencia para el patrón, pueda rescindirle el contrato de trabajo. La Ley de 1931 en base a éste artículo, dispone también que las personas que desempeñan funciones de dirección, fiscalización o vigilancia están afectadas de este elemento subjetivo, la pérdida de la confianza.

Analizando esta reglamentación del artículo 126 podemos darnos cuenta de que la calidad de confianza que señala el legislador, es razón para comentar, que el concepto empleado de confianza, es más amplio y encierra características que podrían llevar a definir mejor a ésta clase de trabajadores, al cual debió de dársele mayor importancia y enmarcarlo mejor en la Ley de 1931.

Sobre la pérdida de la confianza, la Suprema Corte de Justicia ha sustentado una tesis, que señala "tratándose de empleado de confianza, la fracción X del

artículo 126, autoriza la terminación del contrato, por la pérdida de esa confianza; y si bien es verdad que esta última en gran parte es un elemento subjetivo, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de esa causa de separación del empleo, no puede quedar de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes; pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales de Derecho, principalmente a los sustentados por el Derecho del Trabajo".<sup>22</sup>

Estamos de acuerdo con esta tesis de la Suprema Corte, ya que la determinación de que un Contrato de Trabajo recaiga sobre la voluntad de una de las partes va en contra de los principios del propio Derecho del Trabajo. Porque la misma Ley establece que cuando las relaciones de trabajo no terminan por causa justificada, ésta se rescindirá por voluntad de las partes, en todo caso del mismo trabajador con las limitaciones que la misma Ley establece, como por ejemplo cuando el patrón le costeo una capacitación para un mejor desempeño de sus funciones o desarrollo personal, el trabajador tendrá la obligación de prestar el servicio, por lo menos durante un año.

---

<sup>22</sup> Amparo en Rev. en materia, número 1100/34/2a. secc. de jun. 5/1935, Cia. Minera Asarco, S.A. Seminario Judicial de la Federación T. XLIV. pág. 4417.

La Ley de 1931 establecía, en caso de que a un trabajador se le perdiera la confianza, a éste se le rescindiría el contrato de trabajo, pero tenía la opción de que si antes de ser empleado de dirección, provenía de un puesto de base y si él así lo pidiese podría volver a su anterior empleo. Con la limitación de que la rescisión de su contrato no fuera por causa justificada.

Lo llamamos empleado de dirección porque la Ley de 1931 no establecía directamente que los trabajadores que realizaban funciones de dirección, fiscalización o vigilancia, fueran precisamente de confianza. A esta clase de trabajadores y según la Ley de 1931, no los podemos enfocar como empleados de confianza, sino como trabajadores de un nivel o rango más alto que el de los propios empleados de confianza.

A nuestro parecer la Ley de 1931, solo enmarca a los empleados de confianza, como aquellos que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa. Esto lo tomamos como antecedente del artículo 48 de la misma Ley de 1931, para poder determinar quien o quiénes son los trabajadores que desempeñan un puesto de confianza, a que hace mención esta misma Ley en su artículo 126, fracción X, último párrafo y son sujetos que

se les pueda dar por terminado el contrato de trabajo anticipadamente.

La Ley de 1931 en su artículo tercero enunciaba: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato".

Este artículo no hacía diferencia alguna entre un trabajador en general y un trabajador de confianza, además de que tenía varias deficiencias como: dejar fuera a la subordinación, que el trabajo a realizarse debería ser personal, que se pagaría como contraprestación un salario, etc. Pero la intención de mencionarlo es, que este artículo, dispone que el trabajador puede prestar el servicio en forma intelectual o material, lo cual se acerca más al concepto de empleado de confianza que el mismo artículo 48.

El empleado de confianza generalmente realiza su trabajo en forma intelectual y material y el artículo tercero da un campo más amplio para determinar quien o quiénes son empleados de confianza, a diferencia del propio artículo 48 limita únicamente a trabajadores que realizan trabajos personales del patrón, y a nuestro parecer no debió limitar en esta forma las funciones que

desempeña un empleado de confianza, el cual podemos decir, no solo realizaba anteriormente estas funciones sino también otras que debieron considerarse como de confianza, como son: la dirección, vigilancia, administración, supervisión y fiscalización.

## **2. Ley Federal del Trabajo de 1970.**

La Ley del Trabajo de 1970 señala en su artículo 9 a los trabajadores de confianza en forma general y para fortalecer estas disposiciones, los enmarcó en el título sexto, al cual se le llamo Trabajos Especiales y ubicó a ésta clase de trabajadores en su capítulo segundo, en los artículos 182 a 186.

Así mismo el artículo 9 enuncia "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Este artículo a diferencia del 48 de la ley de 1931 proporciona un panorama más amplio, en cuanto a funciones y características que deben tener ésta clase de trabajadores, por lo que podemos identificar con más facilidad, quien o quiénes son los trabajadores de confianza, aunque claro éste artículo no establece un concepto fijo, pero sí proporciona mayores datos para poder ubicarnos mejor de quien se trata.

Las funciones que realiza el trabajador de confianza, son importantes para determinar que realmente a este tipo de trabajador se le puede llamar de confianza, ya que en la práctica existen puestos que solo estructuralmente dentro de empresas o instituciones como "BANCOMER" se designan ciertas funciones consideradas de confianza, pero que no son realizadas, en consecuencia, el trabajador asignado a ese puesto no podemos considerarlo como de confianza.

El artículo 9 en un segundo párrafo señala cuales funciones deben considerarse como de confianza, por lo que sí el trabajador realiza éstas, debe considerarse tanto para la empresa para la cual labora, como para la propia Ley, un trabajador de confianza al que le serán aplicables todos los preceptos tanto generales como

especiales, cuando así se requiera para desahogar sus asuntos laborales.

Por lo que respecta a la regulación especial que la misma Ley enmarca, el artículo 182 enuncia "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que preste y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

Para determinar las condiciones del trabajador de confianza, creemos que no es suficiente mencionar que a esta clase de trabajadores, les serán aplicables en la medida de sus funciones e importancia de los puestos que están desempeñando, ya que la misma Ley no establece condiciones de trabajo específicas para estos trabajadores, por lo que consideramos que el legislador debió ser más claro para determinar, si estas condiciones eran especiales, o simplemente serían las condiciones generales de trabajo que regulan a todo trabajador y que disfrutan por disposición del artículo 123 constitucional y de la propia Ley laboral.

Dentro de los derechos de los trabajadores que la misma Ley establece, el artículo 86 señala "A trabajo

igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales debe corresponder salario igual".

De acuerdo a los lineamientos establecidos por este artículo, podemos decir que sí las condiciones de trabajo que establece el artículo 182 son las generales, el trabajador de confianza podrá reclamar con justa razón una mejor retribución de acuerdo a las funciones que está desempeñando, ya que generalmente éste tipo de trabajadores realiza servicios de naturaleza superior a los que desarrolla un trabajador de base.

El principio que establece el artículo 86, que enuncia a trabajo igual, salario igual, bien puede relacionarse al 182, para su mejor aplicación. Así mismo el trabajador de confianza antes que nada es un trabajador, sujeto de derechos y obligaciones como cualquier otro y por lo mismo está protegido por nuestro Derecho laboral.

Consideramos que los trabajadores de confianza deben gozar de un mejor salario que el de un trabajador de base, ya que la responsabilidad del primero, generalmente es mayor a la del segundo, las condiciones de un trabajador normal, pensamos, no deben ser iguales a las de

un trabajador de confianza. Por lo que las condiciones de éste, en cuanto a salario deben ser mejores.

Creemos que un trabajador que realiza un trabajo semejante al de uno de confianza, no puede ser el mismo dado que si fuese análogo al desempeñado por el de confianza, deberá cubrir otros requisitos como la confianza del patrón, la capacidad, habilidad, etc., y si cumple éstos, entonces ya no será un simple trabajador, sino que tendría que ser considerado de confianza.

En referencia a estas opiniones, podemos decir que no estamos de acuerdo en que haya trabajos semejantes dentro de una misma empresa o establecimiento para equipararlo a uno de confianza, ya que si existiesen puestos con funciones semejantes a las que realizan los trabajadores de confianza, entonces caeríamos en el supuesto de que un trabajador esta realizando funciones de mayor jerarquía y que a su vez no le están siendo reconocidas por el patrón.

Es así como las diferentes empresas o instituciones entre ellas Bancomer suelen clasificar a sus trabajadores de confianza en diversos grupos y con diferentes jerarquías, para poder determinar en cada caso, las condiciones de trabajo que habrán de aplicarse y por

consecuencia las diversas prestaciones y salarios que deberán de percibir los trabajadores de acuerdo a los puestos e importancia de las funciones realizadas.

Por su parte, el artículo 183 enuncia "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

Este artículo establece la prohibición de que los trabajadores de confianza formen parte del sindicato de los demás trabajadores, pensamos que esta disposición se creo con una finalidad de seguridad para el propio trabajador, y los trabajadores comunes y los de confianza no comparten las mismas ideas, finalidades ni prestaciones, por lo que si estuvieran unidos en un mismo sindicato, probablemente habría problemas internos dentro del mismo y en la empresa donde realizan sus labores.

Independientemente de esta disposición, los trabajadores de confianza pueden crear sus propios sindicatos, ya que la calidad que poseen de confianza no

les impide unirse o formar sindicatos, para ésta clase de trabajadores, en tanto la misma Ley no establece prohibición de que éstos puedan sindicalizarse entre sí, con lo cual entraríamos en uno de los supuestos de los principios generales de derecho como lo es el que establece "Lo que no está prohibido está permitido".

Por su parte Baltasar Cavazos Flores enuncia una explicación a la exposición de motivos de la Ley que dice "Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios".<sup>23</sup>

En esta explicación, podríamos suponer que fueron los mismos trabajadores comunes los que con su empuje y fuerza que los caracteriza dentro del derecho del trabajo, lograron que el legislador incluyera la prohibición para el trabajador de confianza de unirse a su sindicato, lo que a nuestro parecer no se justifica, ya que el derecho de asociación de los trabajadores de confianza queda limitado al prohibírseles su afiliación al sindicato los demás trabajadores y ser titulares del

---

<sup>23</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, ob. cit., pág. 99.

contrato colectivo de trabajo, por lo cual queda fuera la posibilidad de adherirse a cualquier otro sindicato, y aunque el trabajador de confianza puede sindicalizarse con otros trabajadores de sus mismas características en la práctica esto no sucede.

El artículo 357 de la Ley de 1970, establece la legalidad de formar sindicatos por parte de los trabajadores y los patrones, así mismo el artículo 123 fracción XVI de la Constitución Mexicana también otorga este derecho de asociarse y formar sindicatos para defender sus intereses. Por lo cual si existiese disposición en contrario, para que los trabajadores de confianza no formasen sus propios sindicatos, al hacerlo estarían violando las disposiciones tanto laborales como de nuestra Constitución.

En cuanto a la segunda parte del artículo 183 establece una limitación para el trabajador de confianza, donde no los toma en cuenta para los recuentos que se efectúan para los casos de huelga, lo que consideramos lógico, ya que al no pertenecer éstos trabajadores al sindicato de los demás trabajadores que dependan del contrato colectivo de trabajo, para efecto del recuento, es requisito que el trabajador pertenezca al sindicato que va a emplazar a huelga, el trabajador de confianza no

podrá participar en el recuento para determinar la mayoría en caso de huelga.

Al respecto, Baltasar Cavazos Flores señala "Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y en consecuencia también resultan afectados con la suspensión de las labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no solo es injusta, sino inmoral y anticonstitucional".<sup>24</sup>

Estamos de acuerdo con Baltasar Cavazos, ya que el hecho de los trabajadores sindicalizados emplacen a huelga, no quiere decir que los trabajadores de confianza se vean afectados por esta decisión; sin embargo, en la práctica estos trabajadores si se ven perjudicados y en todo caso el legislador al excluirlos del recuento y también debió haberlos protegido por lo menos en cuanto a salarios caídos se refiere.

La fundamentación del artículo 183, segunda parte, la podemos encontrar en la misma Ley de 1970, en su artículo 931 fracción IV, el cual enuncia "Si se ofrece

---

<sup>24</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Baltasar Cavazos Flores y otros, décima primera edición, Trillas, México, 1981. pág. 176.

como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: ... IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad".

Lo cual a nuestro parecer resulta ilógico que se mencione a los trabajadores de confianza en este artículo, ya que por principio de cuentas, si un trabajador no pertenece al sindicato titular del contrato colectivo, no podrá ser tomado en consideración para el recuento en caso de huelga y, segundo, la propia Ley excluye a ésta clase de trabajadores para el caso de recuento.

Así mismo los trabajadores de confianza no podrán representar a los demás trabajadores en organismos tales como la Comisión para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, la Comisión de Salarios Mínimos, u organismos que se integren de acuerdo a los lineamientos de la Ley de 1970.

La regularización de los trabajadores de confianza con respecto del contrato colectivo de trabajo, lo encontramos en el artículo 184 de la Ley, la cual señala "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en el empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de

confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

El contrato colectivo de trabajo es un derecho para los trabajadores (sean o no de confianza) que la misma Ley prevé para los trabajadores de la empresa o establecimiento. Este artículo hace una excepción al trabajador de confianza, ya que estipula que si las partes lo establecen en el propio contrato colectivo, éste tipo de trabajadores no gozarán de los beneficios que el mismo contrato otorgue, consideramos que esta disposición no debe quedar sujeta a la voluntad de las partes, puesto que si así sucede, se desvirtuaría la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo y del mismo contrato de trabajo, el cual se creó con la idea de defender los derechos e intereses de todos los trabajadores que laboran en una misma empresa.

Por esto pensamos que el empleado de confianza es ante todo un trabajador y que por lo mismo la Ley Federal del Trabajo debe de protegerlos, por lo que de acuerdo a éste artículo los trabajadores de confianza quedan desprotegidos, al permitir que se puedan incluir disposiciones que vayan en contra de los propios principios del contrato colectivo de trabajo.

En correlación al artículo 184, encontramos en la misma Ley, el artículo 396 el cual enuncia "las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

Consideramos que éste artículo no es más que una réplica del 184, ya que a pesar de que no menciona en si a los trabajadores de confianza, a estos los podemos ubicar entre los trabajadores de la empresa o establecimiento y que generalmente no están sindicalizados.

El artículo 396, solo viene a reforzar lo establecido en el artículo 184, lo que a fin de cuentas va en contra de los intereses del propio trabajador de confianza y que a nuestro parecer deberían ser reformados en ambos casos, o bien ampliar alguno de ellos con la finalidad de establecer explícitamente a que clase de "disposiciones en contrario" se refiere.

Por su parte, el artículo 185 enuncia "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida

con las causas justificadas a que se refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta Ley".

La pérdida de la confianza es el motivo central de este artículo como causa principal de la rescisión laboral para el trabajador de confianza, el cual precisamente por tener que desempeñar una actividad con el calificativo de confianza, éste queda automáticamente ligado al elemento subjetivo, que es la "confianza del patrón".

El elemento subjetivo "confianza del patrón" está íntimamente ligado a la pérdida de la confianza de éste hacia el trabajador y por lo que a su vez se da también la rescisión del contrato de trabajo. Aunque el legislador estableció que la pérdida de la confianza deberá estar vinculada a un motivo razonable, creemos que esto no es suficiente para determinar la rescisión, puesto que el legislador debió especificar en que consiste ese motivo razonable para determinar con más exactitud si procede o no el despido hacia ésta clase de trabajador.

Pensamos que este artículo, deja desprotegido al trabajador de confianza en cuanto a su estabilidad

laboral, ya que ésta queda sujeta a la voluntad del patrón, el cual en un momento dado podrá separar a este trabajador de su empleo, por lo menos ciertas limitaciones al patrón para poder llegar a esta determinación, como por ejemplo, especificar que tipo de razones son las determinantes para saber si procede o no la pérdida de la confianza, y en consecuencia, el despido del trabajador.

Para saber si un patrón aplicó en forma debida esta disposición es necesario recurrir a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que en última instancia ésta es la que determina e interpreta si hubo o no razón para aplicar lo dispuesto en el artículo 185 de la Ley. Así mismo Mario de la Cueva transcribió una ejecutoria de la Suprema Corte la cual señala "Es verdad que la confianza es, en gran parte un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas la validez de éstas no puede quedar de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos ... Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrón para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación sólo sea posible en los casos del artículo 21 de la Ley

Federal del Trabajo... Es pues indispensable, concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación del contrato cuando existan circunstancias que ameriten la separación del trabajador"25.

De acuerdo a esta ejecutoria, podemos decir que la situación del trabajador de confianza vuelve a tomar un respiro, ya que la determinación de ser separado de su trabajo no queda al arbitrio del patrón, sino que en todo caso se seguirá un proceso que consideramos más justo. Dicha causal de rescisión debió haberse incluido en el propio artículo 47 que la misma Ley dispone en el 185, para considerarla como causa justificada de despido.

El legislador al elaborar el artículo 185, se basa principalmente en el artículo 126, fracción X de la Ley de 1931, ya que su redacción se asemeja al de la Ley de 1970, la cual consideramos no debió de tomarse en cuenta, porque ésta en si ya era causa de controversias y había que modificarla de manera más conveniente, para que tanto patrón como trabajador no entraran en discusión (juicio) al declararse de algún otra manera la pérdida de la confianza y a su vez, enfocarla hacia otro término que diera como resultado, una causa justificada para

---

25 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit., págs. 458 y 459.

poderle rescindir el contrato de trabajo al trabajador de confianza.

Por lo que respecta a la última parte del artículo 185, ésta recomienda como opción para defender sus derechos al trabajador de confianza, lo contenido en el capítulo IV del Título Sexto de la misma Ley Federal. El legislador al señalar que el trabajador podrá ejercitar ciertas acciones enmarcadas en la Ley, se refirió a los artículos 48 y 55, ya que en caso de no comprobar el patrón la causa de terminación del contrato, éste podrá pedir su reinstalación o pago de indemnización, que corresponda a tres meses de salario, así como salarios caídos y demás prestaciones que la misma Ley otorga para estos casos.

Por último la Ley reglamenta a los trabajadores de confianza en su artículo 186 que a la letra dice "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación".

Al trabajador de confianza, que antes de serlo ocupaba un puesto de planta, tiene el derecho de volver a él, en caso de que el patrón le pierda la confianza hacia

ese trabajador. Por tanto, el elemento subjetivo de "confianza del patrón" viene a jugar un papel importante en la determinación de éste para que el trabajador de confianza siga realizando las funciones de confianza y en consecuencia, esté mejor remunerado.

### **III. LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

#### **1. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.**

El Diario Oficial de la Federación de fecha 17 de noviembre de 1982, publicó la adición a la fracción XIII Bis del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que como veremos más adelante dicha iniciativa serviría para que los trabajadores de las Instituciones a través de las cuales el Estado prestaría el servicio público de Banca y Crédito, se regularían por el precitado apartado "B". Dicha iniciativa fue concretada por el Congreso de la Unión promulgándola el 29 de diciembre de 1983 y publicándose esta el 31 del mismo mes y año, a través del Diario Oficial de la Federación, la cual entró en vigor al día siguiente de su publicación misma que fue desarrollada con habilidad al resumir una serie de disposiciones del Reglamento Bancario, de la Ley Federal del Trabajo e incorporado a su vez como vía complementaria algunos Títulos de la Ley Burocrática.

De tal modo que la reglamentación laboral de los trabajadores de las instituciones bancarias que

inicialmente se regulaban por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, pasaron a formar parte del apartado "B", esto en base a que por iniciativa del ejecutivo de la nación se decidió en forma general incluir a los empleados de las Instituciones de prestasen el servicio público de banca y crédito, en la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución; lo anterior derivado de la nacionalización de la banca decretada el 10. de septiembre de 1982, estando como Presidente de la República en ese momento el Licenciado José López Portillo, lo cual provocó una serie de confusiones entre los mencionados empleados, ya que no sabían como iban a ser regulados, si en la forma especial en la que se encontraban o pasaban a formar parte de los trabajadores del Estado, esto último fue lo que realmente sucedió, lo cual significó para los trabajadores bancarios su salida del régimen laboral especial del apartado "A", para ser regulados también en forma especial por la citada fracción XIII bis del apartado "B".

Al decretarse la nacionalización de la banca por el presidente de la República, que como ya lo dijimos fue decretada y publicada el 10. y 2 de septiembre de ese año, y que dentro de esas publicaciones se transcribieron una serie de considerandos respecto a la citada nacionalización, respecto de esa situación que por no

haberse dado anteriormente la podemos llamar Especial, y que a la letra establece "Que la concesión por su propia naturaleza, es temporal, pues solo puede subsistir mientras el Estado, por razones económicas, administrativas o sociales, no se pueda hacer cargo de la prestación del servicio público...".<sup>26</sup> Por lo que de acuerdo a este considerando podemos pensar que el Estado tiene la fuerza necesaria para allegarse y disponer de las instituciones que presten el servicio público, cada vez que su capacidad y actividades se lo permitan.

Así pues dicho reglamento en su artículo primero señalaba "la presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes Instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional". Es así como este artículo fue el inicio de una nueva reglamentación que regulaba la vida laboral de los trabajadores al servicio público de banca y crédito y que para los estudiosos de trabajo laboral, esto era el comienzo de una serie de injusticias en contra de los mencionados trabajadores ya que al entrar a este régimen se limitaban sus derechos, como es el caso del derecho de

---

<sup>26</sup> Legislación Bancaria, trigésimo tercera edición, Porrúa, México, 1988, pág. 119.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

huelga que es considerado como un modo bastante eficaz de presionar al patrón para que éste respete la vida laboral y, por consiguiente, los derechos que tiene y que además va adquiriendo conforme a la Ley laboral.

Por lo que respecta al artículo segundo de la Ley reglamentaria citada, la misma establece "Art. 2° Para los efectos de esta Ley, la relación de trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quiénes desempeñarán sus labores en virtud de nombramiento.

El sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes y los puestos de nueva creación, considerados dentro del catálogo como puestos de base que se presenten en las instituciones, dichos candidatos deberán pasar por el correspondiente proceso de selección establecido por las propias instituciones". Este precepto jurídico por lo que corresponde a su primer párrafo el mismo reafirma la naturaleza de este tipo de servicios o sea el que proporciona el empleado bancario hacia las instituciones que por lógica presten en servicio público de banca y crédito, por lo cual aquella persona que es contratada por alguna institución de crédito, automáticamente pasaba a ser regulada laboralmente por el apartado "B" de la citada Ley Reglamentaria.

En lo que se refiere al segundo párrafo y a pesar de que el mismo confiere la facultad al sindicato de proponer a las personas que habrán de ocupar, ya sea los puestos vacantes o de nueva creación de base, la Institución tendrá el derecho de efectuar los exámenes correspondientes con el objeto de verificar que la persona propuesta tenga las aptitudes necesarias para ocupar el puesto en discordia y en tal virtud no verse perjudicada por algún trabajador que no tenga las características necesarias para efectuar el trabajo a desarrollar, por lo antes expuesto consideramos que este artículo es muy propicio y basado en derecho para las instituciones de crédito que como empresas tienen personalidad jurídica para ejercer esos derechos con el fin de proteger sus intereses.

De igual manera que el artículo 2do. anterior, los demás preceptos subsecuentes siempre trataron de dejar bien cierto que trabajadores se encontraban en el marco jurídico de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" de la fracción XIII bis del artículo 123 Constitucional, con el objeto de regular las relaciones laborales de este tipo de trabajadores, el artículo tercero de dicho reglamentono se queda atrás pero con una pequeña diferencia, que el mismo se refiere específicamente a los tipos de trabajadores que existen dentro de estas instituciones, como lo es el

trabajador de base y el tan controvertido empleado de confianza que para la mayoría de los autores que tratan temas de derecho laboral viene siendo el trabajador con menos derechos en nuestra Ley Federal del Trabajo y demás leyes supletorias que se encargan de regular las relaciones laborales.

Por lo que toca al artículo tercero de la citada Ley, el mismo establece "Artículo 3° Los trabajadores serán de confianza o de base.

Son trabajadores de confianza los Directores Generales y los Subdirectores Generales; los Directores y Subdirectores Adjuntos, los Directores o Subdirectores de División o de Area; los Gerentes, Subgerentes y Jefes de División o de Area, los Subgerentes Generales, los Gerentes, las Secretarias de los Gerentes y de sus Superiores; los Contadores Generales; los Contralores Generales; los Cajeros y Subcajeros Generales; los representantes Legales y Apoderados Generales...

...En la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos de la institución, participarán conjuntamente está y el sindicato. En los puestos de confianza, el sindicato participará para los efectos previstos en el párrafo anterior". Creemos que el

presente artículo tiene un alcance bastante amplio en cuanto a la descripción para señalar quién o quiénes se consideran como trabajadores de confianza en las instituciones de crédito, al referirnos a la palabra alcance queremos hacer notar la extensa gama de personajes que enumera el citado artículo para ubicar a este tipo de trabajadores dentro de la reglamentación del apartado "B" y que no conforme con el mismo, además queda abierta la posibilidad para ampliar el número de trabajadores que habrán de regirse por este apartado en virtud de dejar el arbitrio de sindicato e institución, la creación o modificación de puestos que estarán sujetos a dicha reglamentación sin salirse de los lineamientos que marque el referido artículo, lo cual ocurre al celebrarse el contrato colectivo que habrá de regular la vida interna de esas instituciones.

A comparación del artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo que analizamos en nuestro primer capítulo y en el que estudiamos únicamente un concepto general del trabajador de confianza, los clasificamos explicando que los mismos dependen de la naturaleza de sus funciones y no de la función que se le dé al puesto; es aquí donde encontramos la diferencia con el artículo tercero que acabamos de transcribir en el cual a comparación del citado artículo noveno, éste especifica de

una manera más concreta y amplia que trabajadores se encuentran dentro de los llamados puestos de confianza, aunque claro también deja abierta la posibilidad de que a este tipo de trabajadores se les considere como de confianza, adecuando sus funciones a la naturaleza del trabajo desarrollado.

En el caso de las instituciones de banca y crédito como por ejemplo Bancomer, esa institución aparte de que cuenta con bastantes trabajadores que encuadran en el artículo tercero de la ley reglamentaria y noveno de la ley laboral y en razón de que dichos artículos además abren la posibilidad para incorporar más empleados al grado de "confianza", cuenta ya en su haber con trabajadores de este tipo los cuales citaremos más adelante, por lo que la mayor parte de los empleados de esta institución corresponden a esta clase de trabajadores, luego entonces la minoría quedará en los pocos puestos de base que deje vivo el espíritu "normativo" del mencionado artículo tercero de la ley reglamentaria y noveno de la ley laboral.

Es verdad que al trabajador de base no lo hayamos considerado de manera trascendente, lo cierto es que el mismo juega un papel muy importante dentro de las instituciones de banca y crédito ya que nuestra política

económica se basa de manera importante en la fuerza de trabajo. Es por eso que no estamos de acuerdo en que el mencionado artículo tercero tenga un "alcance" tan amplio dentro de los puestos de confianza existentes, por existir o por acuerdo de las partes o sea sindicato e institución, y no solo por el hecho de no estarlo, sino porque consideramos que no es lógico que la simple inclusión de un puesto se formalice en un contrato colectivo y que por un simple convenio pase a considerarse dentro del grado de "confianza".

En todo caso cualquier contrato colectivo, más que un simple instrumento para reglamentar la vida interna de cualquier empresa, institución o sociedad, por lo que podría pasar por encima de nuestra Ley laboral motivo por el cual estamos de acuerdo con Miguel Acosta Romero al enunciar "como se puede observar, la ley reglamentaria de la fracción XIII bis, utiliza ambos sistemas aprovechando de esa manera la ventajas de que cada uno de ellos se derivan, pero no solo eso, sino que va aún más allá y adiciona a la enumeración que se hace y la Ley Federal del Trabajo de las funciones de confianza, las de investigación científica y asesoría o consultoría, ampliando de esta manera el grupo de trabajadores de confianza y reduciendo, por consecuencia lógica el de los

trabajadores de base, esto es, sindicalizables, restando de esa suerte, fuerza a los trabajadores bancarios".<sup>27</sup>

Este autor tiene razón al señalar la importancia de que los trabajadores de base se estén reduciendo en un número considerable y que lógicamente al disminuirse se vaya perdiendo la fuerza sindical, que desgraciadamente es muy importante en nuestro país y decimos desgraciadamente porque en México es necesario defender nuestros derechos laborales mediante el apoyo sindical.

Por lo que respecta al artículo cuarto de la ley reglamentaria del apartado "B", el mismo enuncia "Art. 4° son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior no sean de confianza.

Los trabajadores de base tendrán permanencia en el trabajo, después de cumplir doce meses de servicio, y en el caso de que sean separados de su empleo sin causa justificada, podrán optar por la reinstalación en su trabajo o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario y veinte días por cada año de servicios prestados. Los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación en su empleo.

---

<sup>27</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Laboral Mexicano, Porrúa, México, 1988, pág. 179.

Los directores generales podrán ser nombrados y removidos libremente por el Ejecutivo Federal, a través del Secretario de Hacienda y Crédito Público". Este artículo manifiesta aún con más claridad las limitaciones a que dicha ley reglamentaria somete al llamado empleado de confianza, al cual este inconstitucional artículo lo excluye de un derecho que consideramos debe de gozar también, ya que antes de ser un empleado de confianza, es un trabajador de acuerdo a la Ley laboral, y que además se encarga de proteger y salvaguardar los derechos precisamente de los "trabajadores" y más aún si nos adaptamos a la definición de trabajador que señala la propia ley, el mismo viene siendo en sí cualquier persona física que presta o alquila su fuerza de trabajo ya sea materia o intelectual, mediante el pago de un salario.

Siguiendo con el análisis del multicitado apartado "B" de la fracción XIII bis, a continuación transcribimos el artículo 6° que señalaba "Artículo 6°.- Las instituciones mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando y que sean superiores a las contenidas en este ordenamiento, las que quedarán consignadas en las condiciones generales de trabajo". Estos derechos de una manera general fueron respetados esto como en el caso de Bancomer, en donde incluso mejoraron esos beneficios, como

lo fueron ampliación a los plazos para crédito hipotecario, adquisiciones mediante vales para comprar ropa, calzado y productos de primera necesidad a plazos pequeños, pero que de manera conveniente gozaba el empleado de esta institución, así como el aumento de seis a diez meses de salario para préstamos para la adquisición de automóviles y más beneficios.

Así fue como el día 2 de mayo de 1990, se presentó al poder legislativo una iniciativa por parte del ejecutivo federal para llevar a cabo una reforma constitucional, en la que el expresidente de la República Carlos Salinas de Gortari, sometió a la consideración del H. Congreso de la Unión una iniciativa de decreto para modificar los artículos 28 y 123 de la Constitución Política, con el fin de restablecer el régimen mixto que habría de regular la prestación del servicio público de banca y crédito o sea las instituciones que adoptarían la modalidad de Sociedad Anónima de Capital Fijo y las que permanecerían siendo Sociedades Nacionales de Crédito que poco tiempo después se publicaría en el Diario Oficial de la Federación, afectando precisamente a la Ley Reglamentaria que acabamos de analizar y principalmente a las instituciones de crédito que pasaron a formar parte del sector.

Por lo que al reprivatizarse la banca, los trabajadores y en si las instituciones de banca y crédito público que adoptaban por ese hecho la modalidad de sociedad anónima, regresaron al apartado "A" del artículo 123 constitucional, ya que como se publicó en el Diario Oficial de la Federación con fecha 27 de junio de 1990, el decreto que reformaba la Fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 constitucional, por lo que el expresidente de la República informó "El Honorable Congreso de la Unión en uso de la facultad que le confiere el artículo 135 de la Constitución General de la República y previa la aprobación de la totalidad de las Honorables Legislaturas declara que reforma los artículos 28 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo primero.- Se deroga el párrafo quinto del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo segundo.- Se modifica y adiciona el inciso a) de la Fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:  
"Artículo 123 . . . A . . . XXXI... a) Ramas industriales y servicios. 21 . . . 22. Servicios de Banca y Crédito.  
Artículo tercero.- se reforma la fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:  
Artículo 123 . . ."B" . . . XIII Bis. Las entidades de la

Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado".<sup>28</sup> Como podemos observar el presente Decreto excluyó en forma definitiva a los empleados de las instituciones de crédito que no pertenecieran a las entidades de la administración pública federal o sea aquellas que fueron reprivatizadas y que adquirieron la modalidad de sociedad anónima.

Luego entonces al desaparecer el párrafo quinto del Artículo 28 Constitucional, establecía que el servicio público de banca y crédito sería prestado exclusivamente por el Estado y no sería objeto de concesión a particulares, el mismo dejaría de ser una actividad propia del Estado para pasar a ser un servicio mixto en el cual intervendrían tanto la administración pública federal como al sector privado, con lo anterior desaparecía del marco constitucional la prohibición de concesionar este tipo de servicio a los particulares, lo cual propicio que el sistema financiero mexicano llamará la atención de los países extranjeros, por ese hecho tan importante como lo fue la supresión de esa citada prohibición que constitucionalmente se hizo posible y de esta manera

---

<sup>28</sup> Diario Oficial de la Federación publicado el 27 de junio de 1990, pág. 2.

marcará el restablecimiento del régimen mixto en la prestación del servicio público de banca y crédito o dicho en otra palabras, con este decreto fue posible conformar nuestro sistema financiero mexicano, como una coexistencia de la banca estatal y privada.

Es de esta manera que las precitadas modificaciones al artículo 123 constitucional, precepto que establece la regulación y reglamentación de los trabajadores bancarios en materia laboral se dividieran nuevamente, ya que dicha reforma tuvo como fin primordial, que los trabajadores que prestasen en servicio público de banca y crédito que hubiesen sido reprivatizados y al mismo tiempo adquiriesen la modalidad de sociedad anónima, ya no se les aplicaría el tan referido apartado "B" del artículo 123 constitucional, apartado que en un principio solo regulaba las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado y del propio Estado o como muchas personas conocen a este apartado "Derecho Laboral Burocrático".

Por lo anterior quedó ratificado que el empleado perteneciente a las instituciones de crédito volvería a regularse por el mencionado apartado "A" del artículo 123 constitucional. El presente decreto entró en vigor al día siguiente de su publicación, a lo que dicho trabajador

pasó a ser regulado de manera directa por la Ley laboral en el apartado correspondiente al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Por su parte Néstor de Buen comentó "por lo anterior las relaciones laborales entre las instituciones de crédito y sus trabajadores, a partir del momento en que aquellas se desincorporen, se regirán por lo dispuesto en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y sus correspondientes contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo, por lo que las autoridades competentes en la materia que determinan esos ordenamientos legales".<sup>29</sup>

Al darse el regreso de los trabajadores bancarios al sector privado, éstos volverían a ser regulados en sus relaciones laborales como se daba antes de la nacionalización de la banca a lo que Néstor de Buen al reimprimir su obra titulada, "Derecho del Trabajo" cito "Lo más "interesante" del caso es que esa salida de la Ley Reglamentaria no regresó a los trabajadores bancarios al antiguo reglamento... lo que verdaderamente llama la

---

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, novena edición, porrúa, México, 1992, pág. 551.

atención es que esa entrada, tan esperada, al régimen laboral ordinario tiene no obstante, sus "sin embargo" y lo más curioso del caso es que no se incluyen las limitaciones a los bancarios en un capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, como en todo caso debió hacerse...".<sup>30</sup> Y precisamente esta clase de trabajadores no fueron incluidos en algún capítulo especial dentro de la citada Ley, sino que fueron enviados al capítulo correspondiente al de los trabajadores de las Organizaciones Auxiliares de Crédito, con lo cual se demostró que la reglamentación laboral que vivieron esta clase de trabajadores no cambiaría en mucho con la entrada al nuevo régimen laboral.

## **2. Naturaleza del Contrato de Trabajo.**

Para llevar a cabo un análisis sobre la naturaleza del contrato de trabajo pensamos que primero debemos saber que se entiende por la palabra "naturaleza", al consultar algunos diccionarios encontramos que esta palabra es la clave del contrato de trabajo y no solo de esta clase de contrato sino de cualquier contrato, dado que dicha palabra significa "el origen" o sea la voluntad

---

<sup>30</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, ob. cit. pág. 546.

de las partes y como consecuencia de este consentimiento se generan las condiciones bajo las cuales se va a prestar un servicio y que desde un principio se pactan siendo las mismas el inicio de un contrato, esto será su naturaleza, ya que en el contrato se formalizan todas las condiciones laborales que se convinieron en ese acuerdo de voluntades y serán bajo las que un trabajador va a prestar el servicio a un patrón y ese acuerdo de voluntades serán las que le den origen al contrato de trabajo.

La naturaleza del contrato es el consentimiento que manifiesten las partes y en este caso el contrato laboral se crea por la voluntad de las partes lo que da comienzo a las relaciones laborales que habrán de reglamentar las condiciones bajo las cuales será prestado el servicio personal subordinado a otra persona física o moral que a cambio del mismo, pagará un salario y ambos deberán regularse precisamente por los términos y condiciones que fijen las partes mediante la voluntad, lo cual dará inicio a las relaciones laborales.

En razón de lo anterior no queremos decir que un contrato de trabajo tenga que regularse totalmente por la voluntad de las partes, dado que si eso fuera no sería necesaria la intervención de la Ley y en este caso de la Ley Federal del Trabajo, pues cualquier acuerdo de

voluntades se saldría de las normas reguladoras del derecho laboral, es así, que trabajador y patrón cuando celebran un contrato de trabajo no solamente se obligan a lo que en ellos se expresa, sino que también a todas las consecuencias de tipo legal que se llegan a contraer de acuerdo a la naturaleza que le dio origen, así como los derechos y obligaciones que marca la propia ley.

En todo caso cuando los derechos del trabajador queden debidamente protegidos y por voluntad de las partes, estos derechos superen las normas que benefician al trabajador será válido, ya que dicha ventaja la encontramos en lo que algunos autores han llamado "zona libre de autonomía".

De tal manera que la Ley laboral en su artículo 31 establece "los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad". Este precepto legal ratifica lo que mencionamos líneas atrás, en el sentido de que los contratos laborales que se celebran ya sea en forma individual o colectiva, no podrán sobrepasar los lineamientos normativos señalados por la propia Ley, ya que si se diera esta situación los mismos carecerían de valor legal y se considerarán nulos.

El contrato de trabajo llevará consigo la fuerza de la Ley, con el objeto de dar seguridad, derecho y obligaciones a las partes que lo celebran; y que en un momento dado no lo puedan revocar por el simple hecho de que alguna de las partes ya no este de acuerdo con el mismo o, en todo caso, ya no le convenga el haber llevado a cabo ese contrato, por lo que la ley exige a las partes que para dar por terminado un contrato exista una causa justificada o bien se necesite del mutuo consentimiento de las partes contratantes.

En lo que toca a la seguridad de celebrar un contrato de trabajo para que este no sea terminado por alguna de las partes, como lo mencionamos en los términos del párrafo anterior, la Ley laboral señala en sus artículos 46, 47, 51 y 53, cuales son las causas en que podrán darse por terminadas anticipadamente las relaciones de trabajo, por lo que respecta al artículo 46 el mismo señala que cuando se contemple la rescisión de un contrato de trabajo anticipadamente, en éste tenga que darse necesariamente un elemento importante que mencionabamos o sea por alguna causa justificada, para aceptar que un trabajador o patrón por el simple hecho de su conveniencia personal, pueda dar por terminada una relación laboral en la que ya no quiera continuar sin una razón justificable, esto normalmente sucede por parte del patrón.

El ordenamiento legal que nos ocupa en sus artículos 47 y 51 establece cuales con las causas por las que el patrón o el trabajador pueden dar por terminadas anticipadamente las relaciones laborales que les atañen, sin responsabilidad para una o otra parte y que ya analizamos más profundamente en nuestro primer capítulo y finalmente el precitado artículo 53, determina cuales son las causas que pueden dar origen a la terminación anticipada de las relaciones laborales, sin responsabilidad para alguna de las partes y en sus primeros cuatro párrafos señala la terminación en lo que se refiere a los contratos individuales de trabajo, y en el último párrafo se refiere directamente a los contratos colectivos.

Cuando se dan las relaciones laborales, creemos que de antemano a las mismas se dio un contrato de trabajo y por lo mismo existen condiciones en las cuales se va a desarrollar el trabajo prestando y a su vez las partes que lo conforman tienen la protección de nuestra Ley Laboral, de acuerdo a esto José Dávalos Morales expresó "Si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y a la de pagar un salario, no importando que denominación se le dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

La esencia del contractualismo en el derecho de trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o a un supuesto.

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente que por culpa del patrón no se lleve a cabo por la prestación del servicio".<sup>31</sup>

Al enunciar estas palabras y tomando en consideración la opinión de otros autores, nos damos cuenta de que efectivamente la Ley laboral se inclina en forma parcial, hacia la clase débil o sea el trabajador y como lo dice el propio José Dávalos, al establecer que aun cuando una relación de trabajo se este prestando en forma tácita, no solo por ese hecho ya no va intervenir nuestro derecho laboral, sino al contrario el derecho laboral se manifiesta y sobre todo con mayor tendencia a darle la debida protección a la clase trabajadora, que es por quien vela en forma permanente.

---

<sup>31</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, segunda edición Porrúa, México, 1988, pág. 108.

La tendencia de este autor también queda de manifiesto, al enunciar que el contrato de trabajo tiene que ser cumplido en todos sus términos legales, independientemente que el patrón ya no desee continuar con el mismo, y como podemos dar cuenta se cita al patrón como el sujeto que no quiere continuar con la prestación del servicio y no menciona a la parte débil o sea al trabajador, como el sujeto que decide no continuar desempeñando la labor contratada.

Por lo que se refiere al concepto contrato lo ubicamos como todo acuerdo de voluntades que crea y transfiere derechos y obligaciones recíprocas para las partes que lo celebran; por lo que respecta al contrato de trabajo, éste lo debemos concebir como el acuerdo entre el trabajador y el patrón, por medio del cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad ya sea física o material en forma subordinada, en tanto el patrón se obliga al pago específico de un salario como consecuencia del servicio prestado.

Así mismo en el contrato de trabajo deben especificarse las condiciones bajo las cuales se va a prestar ese servicio y cuyas condiciones deberán ajustarse a las disposiciones legales establecidas por la Ley.

El legislador mexicano de 1931 consideró al contrato individual de trabajo como aquel en el cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida y el legislador mexicano de 1970 determinó que la prestación de un servicio es la relación que se establece en la ejecución de cualquier trabajo al amparo y protección de la Ley, por ser esta la que fija los derechos y obligaciones de las personas que intervienen en la mencionada relación.

Por otra parte la naturaleza del trabajo es un tanto confusa ya que algunos autores manifiestan que la misma recae a la "subordinación" en la cual el trabajador comienza sus relaciones de trabajo, y dicho precepto es tomado como el elemento esencial que distingue precisamente al trabajo, pues al darse este, el trabajador cae bajo las órdenes del patrón realizando su servicio bajo un régimen de subordinación.

Al respecto Alberto Trueba Urbina ataca esta teoría manifestando "si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte, el concepto subordinación ya no caracteriza en esta hora al

"contrato de trabajo evolucionado"... El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo en tanto el trabajador un esclavo un subordinado...".<sup>32</sup> Como podemos darnos cuenta y a medida que el tiempo pasa los diversos autores del derecho laboral se han manifestado en contra de las diferencias entre los patrones y trabajadores, ya que desde el pasado existieron diferentes maneras de distinguir a las personas que se unen por medio de una relación laboral.

Y como este mismo autor lo menciona, al patrón antes de dársele este concepto se le conocía como el "amo" y al trabajador el "esclavo", lo cual poco a poco y de acuerdo a la época moderna, estos conceptos algunas veces tan peyorativos sobre todo para la clase trabajadora, han ido desapareciendo de acuerdo a la igualdad que nuestra Carta Magna establece para los trabajadores, para que al prestar sus servicios, se les asegure una vida más digna y un trato más justo en relación al servicio que como trabajadores están prestando.

---

<sup>32</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 27.

Al tratar el concepto naturaleza del trabajo hablamos de un elemento principal que es el trabajador y que como lo hemos visto en el párrafo anterior, éste juega un papel importante dentro del desarrollo económico de cualquier empresa, ya que incluso la misma Ley al definir al trabajador, a éste lo liga inmediatamente sin salir del mismo precepto jurídico, al trabajo, como podemos darnos cuenta en la Ley en su Artículo 8°.

El legislador al manifestar su definición acerca del elemento trabajador, señala que la característica que lo distingue de manera primordial es, que dicho sujeto se encuentra en un estado de "subordinación" que como ya lo vimos es criticado por los autores, pues es considerado como una disposición que sale de nuestra época moderna y pertenece al pasado "burgués" en donde el elemento "subordinación" era usado para determinar con exactitud quien era la persona que se encontraba bajo el mando de otra.

Lo anterior sigue resultando hasta nuestros días inexplicable para algunos maestros del derecho laboral dado que según la exposición de motivos del proyecto para promulgar el artículo 123 de nuestra constitución, era precisamente ese, que no hubiera diferencias entre el patrón y el trabajador y ese precepto normativo los

pusiera en un marco de igualdad, al parecer a pesar de los intentos de algunos autores esto no ha sucedido, situación que podemos comprobar al analizar dicho artículo.

Así pues la naturaleza del trabajo según nuestra Ley laboral es precisamente esa "la subordinación", que a pesar de las críticas recibidas, esta se ha mantenido como elemento característico del trabajador y por lo consiguiente del trabajo, Mario de la Cueva critica esta opinión de los legisladores al señalar "La naturaleza y fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad. Si el nuevo derecho del trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a salarios".<sup>33</sup>

Al analizar el contenido de esta opinión vertida por Mario de la Cueva nos pone a pensar si realmente

---

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., pág. 162.

existe el principio de igualdad en la relación patrón y trabajador, determinamos varios factores que a nuestro parecer evitan que esa igualdad se de, ya que los derechos y obligaciones surgidos por la relación laboral, en su mayor parte dentro de las condiciones pactadas en un contrato de trabajo y en la misma Ley laboral así como en el reglamento interior de trabajo son diferentes para las partes que se unen por ese medio, o sea el trabajador y el patrón.

Ya que el patrón al contratar el servicio que le prestará el trabajador, éste se obliga a pagarle un salario, a otorgarle días de descanso, un servicio médico, herramientas necesarias (en la mayoría de las ocasiones), una jornada máxima, un seguro de vida. etc., y a contrario sensu el trabajador se obliga a prestar ese servicio para el cual fue contratado, acudir al centro de labores dentro de un horario determinado, a presentarse en condiciones adecuadas al lugar de trabajo, etc., además el trabajador prestará ese servicio en forma "subordinada" porque a pesar de que Mario De la Cueva y otros autores como Trueba Urbina, se manifiesten en contra de esta característica esencial de la naturaleza del trabajo y del trabajador mismo, la verdad es que un trabajador va a desarrollar su actividad en forma "subordinada".

Alberto Briceño Ruíz a su vez opina sobre el concepto de trabajo al señalar "la idea y el concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quiénes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa...".<sup>34</sup>

Estimamos que éste autor va más allá de la idea del concepto trabajo, dado que no es clara la explicación sobre este concepto y del término "subordinación", ya que un trabajador al superarse dentro de una empresa o institución y llegue a conseguir entrar a niveles de dirección o administración, por darse esta situación no va a dejar de estar bajo las órdenes de un patrón o sea que no va a salir de la "subordinación" en la que se encontraba antes de pasar a estos niveles.

Por lo que respecta a que un trabajador tenga participación en las utilidades de la empresa, esto

---

<sup>34</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, novena edición, México, 1993, págs. 7 y 8.

tampoco quiere decir que tener el derecho a recibirlas lo va a sacar de esa subordinación; ya que el recibir utilidades, es solo un síntoma de que el trabajador ha adquirido ese derecho a recibir este beneficio y no por tener participación en las utilidades, deje de prestar su servicio bajo un régimen de subordinación, en que la naturaleza del contrato de trabajo ubica al trabajador.

Por último tenemos que al unir los conceptos que hemos analizado acerca de la naturaleza del contrato de trabajo, a éste lo entendemos como el acuerdo de voluntades por medio de las cuales se generan las condiciones de trabajo bajo un régimen de subordinación y por lo cual las partes adquieren derechos y obligaciones derivados de lo expresamente pactado y como consecuencia misma se comprometen a llevar esa relación laboral, bajo las normas de trabajo, de buena fe, de equidad, de costumbre y sobre todo conforme a un régimen normativo, que es la Ley. Al hablar de la Ley y en orden preferencial, nos referimos a nuestra Constitución, tomando como base el artículo 123 en sus apartados "A" y "B", reglamentada en forma supletoria por nuestra Ley Federal del Trabajo, así como los contratos individuales y colectivos de trabajo y finalmente por los reglamentos internos de cada empresa.

La naturaleza del contrato de trabajo, como lo hemos analizado nos lleva a determinar que para darse éste es necesario que el mismo contenga un elemento esencial, que es la voluntad de las partes, sin la cual no se podría dar el contrato de trabajo y no sólo éste, sino cualquier contrato ya sea civil, mercantil o de cualquier materia, es por esta razón que consideramos la voluntad de las partes como la naturaleza del contrato o sea el origen que le da vida al mismo.

Por lo que se refiere al contrato individual de trabajo, a éste lo encontramos regulado por el artículo 20 de la Ley y que transcribimos en nuestro primer capítulo.

Al analizar éste artículo nos damos cuenta que la relación de trabajo se da en forma libre, esto quiere decir, no necesita de formalismos contractuales para llevar a efecto la prestación del servicio, a comparación del contrato individual de trabajo; sin embargo, una diferencia importante aparte de este formalismo y que ya comentamos líneas atrás, la encontramos en el segundo párrafo del precepto jurídico que acabamos de transcribir, se desprende la palabra "obliga", la cual pensamos, el legislador también debió incluirla en el primer párrafo, ya que a pesar de no darse la existencia de un contrato de

trabajo, esto no quiere decir que no se tenga la "obligación" de cumplir con la misma.

Esto quiere decir que mientras en el contrato individual queda pactada la obligación de realizar lo que en él se establece, en este caso la prestación de un servicio personal subordinado bajo ciertas condiciones de trabajo. En la relación laboral aunque no se expresa dicha obligación, la misma produce los mismos efectos como si se hubiese llevado a cabo mediante la forma contractual correspondiente, esto claro, es más difícil de probar, pero en materia laboral la relación de trabajo se puede conocer incluso con la sola presunción de la misma relación, como se señala en el artículo 21 de la Ley la cual establece "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Cuando se da la existencia de la relación de trabajo, en materia laboral la carga de la prueba queda a cargo del patrón, como también lo prevé la Ley en su artículo 26, además de que por encima de la voluntad que le dio origen a la relación, se encuentran sin lugar a dudas la normatividad laboral que en la generalidad favorecen a los trabajadores, por lo que la relación esta supeditada a la Ley, exista un contrato o no.

Es así como el artículo 26 establece "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad".

Cuando por una relación de trabajo se origine o no un contrato de trabajo, la misma estará protegida y regulada por nuestra legislación laboral que en todo momento trata de cuidar los intereses de la clase trabajadora, considerada como la parte débil de ésta.

Por su parte Néstor de Buen al opinar sobre el Contrato Individual de Trabajo, hace un análisis interesante del artículo 20 de la Ley y al interpretarlo saca las siguientes conclusiones:

"a) Que no impórtara el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (en lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales, v. gr.) si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario...

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración, en el mismo párrafo final de mismo artículo 20 se precisa que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las derivadas del acuerdo de voluntades..."<sup>35</sup>

En el inciso a) pensamos este autor al expresar que no importa el nombre que se le de al contrato, exagera un poco pues la esencia del contrato de trabajo se encuentra precisamente en las características mencionadas o sea la obligación de prestar el servicio, en forma subordinada y pagar un salario, por lo que al integrarse éstos al cuerpo del contrato, necesariamente se tratará de un contrato de trabajo y no de cualquier otro contrato como lo señala Néstor De Buen.

Y por lo que toca a la segunda conclusión, estamos de acuerdo con éste autor, como lo podemos

---

<sup>35</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo, ob. cit. pág. 49.

observar líneas atrás en donde analizamos el mismo precepto constitucional.

En tanto el contrato colectivo de trabajo lo encontramos regulado por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra señala "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 una o más empresas o establecimientos".

Este artículo primeramente establece que se trata de un convenio y dicho concepto al igual que el contrato individual de trabajo, lo entendemos como el acuerdo de voluntades para crear y extinguir derechos y obligaciones; así pues la diferencia con el contrato individual, es que en el colectivo van a intervenir los representantes de cada parte o sea del trabajador y del patrón.

El trabajador va a ser representado normalmente por medio del sindicato, en tanto que el patrón puede hacerlo individualmente, situación que se presta cuando en una empresa existe un solo dueño, o bien en forma colectiva cuando hay dos o más patrones en la empresa

donde se va a celebrar dicho convenio, y un tercer supuesto es precisamente que esos patrones también se encuentren sindicalizados y por medio de éste concurren para llevar a cabo las negociaciones para que quede establecido el contrato colectivo que habrá de regular las condiciones que reglamentarán la empresa.

En las instituciones como Bancomer no existen sindicatos de patrones, ni los patrones acuden a la celebración del contrato colectivo de trabajo, sino que normalmente hay representantes de éstos, que son quiénes aprueban y firman los citados convenios colectivos, es aquí en donde una vez más nos encontramos a los llamados trabajadores de confianza y en base a la importancia que tiene el representar a los patrones de esta institución, en esta clase de actos, nos da la pauta para aceptar lo que el legislador establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 363 el cual señala "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza".

La propia Ley en su artículo 358 señala el derecho que tienen los trabajadores a ingresar al sindicato que más les convenga o en dado caso a no formar

parte de ninguno y conforme a la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, esta prohibición no les impide formar sus propios sindicatos, claro esta, que para la formación de esos nuevos sindicatos deberán cumplir con los requisitos legales que prevé el artículo 364 de la Ley.

El contrato colectivo de trabajo tiene derecho autónomo para establecer las condiciones laborales bajo las cuales el grupo de agremiados a que pertenecen los trabajadores de una empresa, van a desarrollar el servicio que se esta prestando y como fin del contrato colectivo, es proteger los derechos de los trabajadores unidos mediante la fuerza sindical .

Por lo que el contrato colectivo y de acuerdo al artículo 123 constitucional no podrá incluir cláusulas inferiores a las establecidas en dicho precepto, así como en la Ley laboral.

El contrato colectivo de trabajo tiene como ente bilateral como ya lo vimos, a los sindicatos de trabajadores o bien de patrones, y su fin es el de llevar a cabo una estructura de derecho social superior a la del contrato individual de trabajo, con el objeto de evitar la

lucha de clases entre los propios trabajadores y defender los derechos de estos con más fuerza y seguridad.

Por último tenemos que el multicitado contrato colectivo tiene la formalidad de presentarse por escrito como lo señala el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo y que establece "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

### **3. Diversos Reglamentos de los Empleados de Bancomer, S.A.**

La regulación del Reglamento Interior del Trabajo, la encontramos en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 422 a 425, por lo que respecta al artículo 422, el mismo establece "Reglamento Interior de Trabajo es

el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".

Como podemos apreciar, la finalidad del reglamento interior es preventiva en cuanto trata de evitar riesgos profesionales e incumplimientos de los trabajadores, y así mismo no son materia de este reglamento las disposiciones y normas técnicas administrativas de las empresas, las que serán establecidas unilateralmente por esta y sus directivos.

Sólo a través del reglamento interior de trabajo es que se sanciona los retardos al centro de labores y otras faltas de los trabajadores que no constituyen rescisión o terminación, sólo suspensión de las relaciones laborales.

La Suprema Corte de Justicia ha declarado que las sanciones impuestas al trabajador, sin estar previamente establecidas en el reglamento interior, y por lo cual constituye una falta de probidad por parte del

patrón, el trabajador tendrá derecho a demandarlo por esta razón y obtener el pago de todas las prestaciones e indemnizaciones que la misma Ley señala así como los demás derechos que haya adquirido el trabajador con base en los contratos individuales y colectivo de trabajo.

Pensamos que el hecho de celebrar un reglamento interior de trabajo, no es obligatorio en virtud de que la Ley laboral no establece esa obligatoriedad, como es el caso de Bancomer que en este momento carece de dicho reglamento, sin que hasta el momento alguna autoridad haya sancionado esa falta, por lo que el contrato colectivo que regula actualmente a los trabajadores de esa Institución en la parte que corresponde a las cláusulas transitorias en su fracción IV, establece

"IV.- Las partes están de acuerdo en continuar sujetándose al régimen de aplicación de medidas disciplinarias, previstas en los capítulos VIII y XI de las condiciones generales de trabajo vigentes hasta antes de la firma de este contrato y en lo que no contradiga al presente contrato, mientras se formule el reglamento interior de trabajo de Bancomer, S.A., y este surta sus efectos conforme a los dispuesto por la Ley y lo acordado en el presente contrato".<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Contrato Colectivo de Trabajo 1994-1996 de Bancomer, S.A. pág. 30.

Uno de los requisitos primordiales para que surta sus efectos legales el reglamento interior, es depositarlo en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El reglamento deberá celebrarse entre patrón y trabajadores (mayoría), y en caso de que exista sindicato el reglamento tendrá que firmarse con los representantes de éste último.

Los sindicatos no tienen la obligación de celebrar este tipo de reglamentos; sin embargo, en la práctica normalmente si lo hacen ya que en el citado reglamento se establecen las sanciones y medidas disciplinarias que afectan directamente a los trabajadores agremiados al mismo. Una vez celebrado, firmado y depositado el reglamento en la junta, habrá la obligación de repartir copias a los trabajadores de la empresa y colocar además estos en lugares visibles, con el objeto de que los trabajadores conozcan las medidas que pueda tomar la empresa en caso de indisciplina por parte de éstos.

Bancomer a tenido varios reglamentos que rigieron la vida interna de sus trabajadores, los cuales a medida que el tiempo pasa se fueron acondicionando a las necesidades del trabajador y de la empresa, el reglamento

interior de 1972, solo abarcaba 14 puntos, con lo cual se dejaban a la deriva muchas medidas disciplinarias, situación que vino a "remediarse" al nacionalizarse la banca, ya que a partir de ese momento, el reglamento que regulaba la vida interna de estas instituciones fue la fracción XIII-Bis del apartado "B" del artículo 123 constitucional que ya hemos analizado.

Actualmente, como ya lo comentábamos Bancomer carece de éste tipo de reglamentación, sin embargo el contrato colectivo que rige actualmente las condiciones de trabajo de esa institución, esta considerado dentro de la misma como si fuese el reglamento interior y que a pesar de que dicho contrato en sus cláusulas transitorias establece en su fracción II. "La empresa y el sindicato se comprometen recíprocamente a acreditar su representantes de las comisiones mixtas, en el entendido de que las mismas elaborarán sus respectivos reglamentos en un término de los 90 días siguientes; así mismo se comprometen a elaborar en el mismo término el reglamento interior de trabajo".<sup>37</sup>

Situación que no se ha dado a pesar de haberse firmado ese contrato colectivo el pasado 1o. de marzo de

---

<sup>37</sup> Contrato Colectivo de Trabajo, 1994-1996, ob. cit., pág. 30.

1994, por lo que pensamos que si algún trabajador comete un acto de indisciplina y a su vez no existe un reglamento interior de trabajo, no se podrá sancionar al trabajador por las faltas cometidas en sus relaciones de trabajo, si no están previamente señaladas en dicho reglamento y, por tanto, no habrá un procedimiento para imponer las sanciones correspondientes.

#### IV. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

##### 1. Salario.

El artículo 123 de nuestra Constitución, en sus fracciones VI, VII, VIII, X y XI consagran el derecho del trabajador a recibir el salario, y así mismo señala que el salario debe considerarse como mínimo de acuerdo al área geográfica en que se encuentre el trabajador, así como lo referente a la igualdad de las personas que realizan las mismas funciones y por lo tanto desarrollan un trabajo igual al de otros trabajadores, por lo que deberán recibir igual remuneración económica. En dichas fracciones también se regulan las garantías y protección que la ley otorga a los trabajadores respecto del salario, como un derecho ganado por la prestación de su servicio deben recibir.

Es así que el artículo 123 constitucional apartado "A" fracción VI señala "los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios, o trabajos especiales...

...Los salarios mínimos se fijarán por la comisión nacional integrada por los representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones".

Por lo que respecta a los empleados bancarios, estos son favorecidos notablemente en virtud de que el salario mínimo en las instituciones bancarias de nuestro país, se fijará de acuerdo con el salario mínimo que rija en la localidad donde se encuentra prestando el servicio el empleado bancario, aumentando en un 50%, como lo regula el artículo 11 del Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y que a letra señala "El salario mínimo en las instituciones y organizaciones será fijado de acuerdo con el que rige en la localidad aumentando en un cincuenta por ciento". En las instituciones que prestan el servicio público de banca y crédito, se cumple el ordenamiento que acabamos de enunciar.

En cuanto al derecho que tiene todo trabajador de recibir un salario igual al que recibe otro trabajador que desarrolla las mismas funciones, lo encontramos regulado en la fracción VIII del artículo 123

constitucional del apartado "A", el mismo se cumple dentro de las instituciones bancarias, ya que en las mismas existen los llamados escalafones, y de acuerdo a estos, el trabajador que desarrolle una función igual a la de otro trabajador, independientemente del sexo, nacionalidad o edad reciba igual salario.

Como es el caso de Bancomer en el que para medir la importancia y grado de responsabilidad de un trabajador, se utilizan los llamados escalafones y a estos mismos les llaman categorías que van desde la letra "A" hasta la letra "P" en las cuales como ya dijimos mide el grado de importancia de cada puesto o función desarrollada dentro de dicha institución, y de acuerdo a la letra que les corresponda a cada trabajador es el grado de responsabilidad y el nivel de cada categoría va en aumento, es decir, la letra "A" será la más baja y a medida que se vayan recorriendo las letras o sea B, C, D, E, etc. hasta llegar a la letra "M" entre más se siga avanzando, equiparablemente aumenta el grado de responsabilidad que desarrolla el empleado de esa institución.

Dentro del esquema de categorización que presenta esta institución como lo acabamos de ver, se encuentran tanto como trabajadores de base como de

confianza, y la diferencia es que estos últimos desarrollan funciones de las llamadas de confianza que ya hemos analizado.

Existen otros niveles de categorización que salen del esquema de las letra y que continúan a partir de la letra "N" a la "P", es decir, son todavía más altas y de mayor responsabilidad y van desde el número 01 hasta el 09, estas a diferencia de las anteriores sirven para clasificar específicamente a los empleados de confianza ya no de acuerdo a las funciones que realizan sino al sueldo que perciben.

Para sentar esta base la cláusula 7 del contrato colectivo que actualmente rige en Bancomer enuncia lo siguiente "Son trabajadores de confianza aquellos que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general. Por tanto se consideran de confianza los puestos comprendidos en los niveles 01 a 09, así como los que estén incluidos en las categorías "N", "O" y "P", igualmente los gerentes, subgerentes y jefes independientemente del nivel o categoría en que se encuentren ubicados. Tomando en consideración lo anterior y con base en el catálogo de puestos que es parte integrante de este contrato, no serán de confianza los trabajadores que perciban un salario de

la categoría "A" a la "M"; aquellos puestos que por revaluación o retabulación pasen a categorías superiores a la categoría "M"...".<sup>38</sup>

Es así como los niveles y categorías aparte de determinar el grado de responsabilidad, señala quien es el trabajador de base o confianza, también establece de acuerdo a la categoría o nivel que tenga cada trabajador el salario que tenga derecho a recibir por los servicios prestados de acuerdo a los grados que hemos mencionado.

Por lo que se refiere a las fracciones X y XI y dentro de las instituciones de banca y crédito, estos preceptos normativos, si se cumplen textualmente, dado que los empleados bancarios, y en especial los de Bancomer no se pueden quejar de ello, ya que el salario les es cubierto en moneda de curso legal; así que dichas fracciones del artículo 123 constitucional establecen "X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como

---

<sup>38</sup> Contrato Colectivo de Trabajo, ob. cit., pág. 2.

salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. . .".

Continuando con la institución de crédito Bancomer, los trabajadores de esta empresa de acuerdo con su contrato colectivo de trabajo y en lo que corresponde a recibir su salario, lo encontramos reglamentado en la cláusula 30 que a la letra establece "Cláusula 30.- El pago de los salarios se efectuará los días 15 y último de cada mes en las oficinas de la empresa y se hará en moneda del curso legal, debiéndose entregar personalmente al trabajador o en casos excepcionales, cuando esté imposibilitado a la persona que éste designe mediante carta poder.

También podrá realizarse dicho pago mediante abono a la cuenta que previo acuerdo con el trabajador le establezca la empresa y este pueda disponer libremente de las percepciones a que tenga derecho.

Cuando el día de pago coincida con uno no laborable, este se hará el día laborable anterior. Los recibos correspondientes que deberá firmar el trabajador, contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado...".

En Bancomer, la forma que se utiliza para pagar el salario al empleado, es el de abono mediante una cuenta que el mismo trabajador solicito se le abriera para este efecto en especial. No conocemos criterio jurisprudencial que contravenga con esta forma de pago, por lo cual nada impide hacerlo de esta manera más que la voluntad del propio trabajador, consideramos que esta forma de pago es muy adecuada, dada la seguridad del trabajador para cobrar su salario y así no traiga dinero en efectivo y pueda ser objeto de robo.

Los abonos a las cuentas de los trabajadores, les permite disponer libremente de su salario, a pesar de que el artículo 86 de la Ley establece la obligación de pagar el salario en efectivo, no creemos que esta medida de abono contravenga a la misma, en virtud de la disponibilidad del trabajador para aprovechar su dinero.

Aquí encontramos otra de las tantas situaciones que en la actualidad se están dando, o sea el abono a cuenta, ya que el hecho de que al trabajador se le abone su salario a una cuenta bancaria, tiende a llevar un mejor control de su salario mediante estados de cuenta, a fomentar un ahorro, ya que al disponer solo del dinero necesario y dejar en su cuenta el restante le trae consigo intereses de ese dinero "ahorrado", también observamos la

ventaja de evitar robos ya que al acudir a retirar su salario a los llamados cajeros automáticos, lo podrán hacer durante el día y horas de mayor tránsito de personas.

Por lo que toca a los patrones también observamos una serie de ventajas, ya que el trabajador al no acudir al banco a cobrar su cheque (otra de las formas de pago) podrá continuar sus labores sin interrumpirlas, dado que las horas normales de servicio de los bancos, generalmente coinciden con las de las empresas; además tendrán la ventaja, como era el caso de Bancomer antes de tomar esta medida que consideramos preventiva, de manejar grandes volúmenes de dinero en efectivo que transportaban en carritos por las oficinas de trabajo.

Dentro del esquema salarial encontramos el aguinaldo que es uno de los derechos del trabajador, el cual forma parte del salario integrado, por eso consideramos conveniente enunciar dos artículos que pensamos son de suma importancia para que el trabajador reciba este logro.

Por su parte el artículo 14 de la Ley Reglamentaria del Apartado "B", en cuanto a este derecho señala "Artículo 14.- Los trabajadores tendrán derecho a

recibir por concepto de aguinaldo cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a 40 días del último salario percibido en el año, por lo menos. El aguinaldo deberá ser cubierto antes del día 10 de diciembre de cada año..."<sup>39</sup> Cabe aclarar que Bancomer así como las demás instituciones bancarias de nuestro país, antes de la reprivatización de la banca, se encontraban reguladas por el precitado apartado.

A su vez el artículo 12 del reglamento del trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares establece a la letra "con independencia de la participación en las utilidades que perciban los empleados en la forma y términos previstos por la Ley Federal del Trabajo y por resoluciones administrativas aplicables, las instituciones y organizaciones tendrán obligación de cubrir a aquellos anualmente, como mínimo por concepto de aguinaldo el importe correspondiente a un mes de sueldo, cuando haya prestado un año de servicios, o la parte proporcional cuando no hayan alcanzado dicho lapso. . .".

De aquí nace nuestra preocupación por saber si el derecho a recibir cuarenta días de aguinaldo se esta

---

<sup>39</sup> Legislación Bancaria, cuadragésimosegunda edición, Porrúa, México, 1994, pág. 206.

viendo afectado por el cambio de ordenamiento que ahora regula a los trabajadores bancarios, como es el caso de Bancomer que regresó al sector privado, y que a su vez la nueva regulación solo otorga el derecho a 30 días de aguinaldo.

## **2. Jornada de trabajo.**

Una de las principales preocupaciones de nuestros legisladores, se ve plasmada precisamente en el artículo 123 de nuestra Constitución en sus fracciones I y II esto con el objeto de proteger a los trabajadores de las jornadas de trabajo inhumanas que existían en el pasado, como por ejemplo las empresas capitalistas que en su afán por obtener una producción lo más elevada posible, forzaban a los trabajadores a laborar jornadas extensas a cambio de salarios míseros, este antecedente fue uno de los motivos fundamentales que hicieron que los trabajadores se unieran para llevar a cabo movimientos contra esas jornadas tan desgastantes y pedir así su reducción.

Respecto a lo anterior Mario de la Cueva virtió su opinión acerca de esta situación en la que señalo "Fueron muchas y muy fuertes las razones de índole

biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada; sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible. Y los educadores y los maestros explicaron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal porque nunca disponían de tiempo para asomarse al saber".40

Precisamente en base a esas situaciones y opiniones de los diversos doctrinarios y médicos, los legisladores en la declaración de derechos en nuestra Constitución de 1917, se vieron en la imperiosa necesidad de establecer una jornada que permitiera una vida más humana a los trabajadores de nuestro país, reflejándose esto inmediatamente en el artículo 123 constitucional en sus fracciones I, II y III, los cuales señalan:

"I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

---

40 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 272.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas...

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis años, tendrán como jornada máxima la de seis horas".

Fue así como nuestra Carta Magna reguló la jornada de trabajo, con lo cual el trabajador ahora goza de tiempo que puede aprovechar en diferentes actividades, como son: la convivencia familiar, el descanso, acudir a cines, teatros, circos, actividades escolares, culturales e incluso a trabajar, ya que aunque suene raro citar esta última actividad así es en caso de Bancomer y de otras muchas empresas, en donde existen trabajadores que debido a la situación económica por la que atraviesa nuestro país, y que los sueldos no son suficientes, deciden pasar su tiempo libre trabajando.

La Ley previó esta situación, pero no para los trabajadores, sino para las propias empresas que al tener cargas de trabajo necesitaban que los trabajadores laboraran un poco más aparte de la jornada que regula la Ley a lo cual los artículos 66 y 68 de la Ley laboral establecen "Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin

exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley".

En instituciones tan grandes como Bancomer, existen áreas o departamentos que normalmente tienen demasiadas cargas de trabajo debido al gran volumen de clientes que maneja dicha institución y que necesitan del apoyo humano para sacar adelante las múltiples operaciones financieras y de otros tipos dentro de la misma y como lo decíamos hay muchos trabajadores que debido a la situación económica que afecta a sus familias, ocupan sus tiempos libres en trabajar.

Con esto no queremos decir que lo hecho por los legisladores en la declaración social haya sido

intrascendente, sino al contrario benefició al trabajador económicamente como se puede apreciar en los artículos que acabamos de transcribir y que en un momento dado el mismo trabajador, por cansancio o por atender asuntos personales decida no seguir laborando en forma extraordinaria lo pueda hacer sin temor a alguna sanción o despido por parte del patrón.

A diferencia de los demás trabajadores, en las instituciones de crédito los empleados tendrán una jornada máxima de 40 horas a la semana, lo cual consideramos un "privilegio" pero no por el hecho de trabajar "menos", sino porque a partir de cumplir con la jornada de trabajo normal de ocho horas, comienzan a computarse las horas para el tiempo extraordinario. Actualmente la mayoría del personal de Bancomer, trabaja varias horas más del tiempo establecido en la Ley y que en su artículo 14 del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares establece "Los empleados de las Instituciones y Organizaciones Auxiliares estarán sujetos a trabajar, como máximo 40 horas a la semana distribuyéndose éstas en la forma que cada una de aquellas fije, de acuerdo con sus necesidades, y con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Los días sábado se considerarán de descanso para los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, salvo para aquellos que en esos días deban realizar labores de vigilancia o mantenimiento... Estos empleados tendrán derecho a recibir, por su trabajo del sábado, una prima equivalente al 25% sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo...".

La jornada máxima es considerada por nuestros tratadistas como una jornada humanitaria y algunos más piensan que se debe tomar en cuenta la naturaleza del trabajo, para determinar que dicha jornada vaya acorde a la actividad que se está desarrollando; esto claro tomando como base la peligrosidad en que se ponga la salud física o mental del trabajador.

En Bancomer, existen áreas o departamentos en donde una jornada de trabajo es tan desgastante, que las ocho horas que establece la Ley, se hacen muy pesadas como por ejemplo, los almacenes en donde se guarda todo tipo de documentación de la institución, la papelería que es almacenada para después ser repartida tanto a la matriz como a las muchas sucursales existentes, en donde impera primordialmente la fuerza física para desempeñar este tipo de trabajo, o bien el archivo de crédito en donde el

módulo destinado para esta actividad es inmenso debido al alto número de clientes en diferentes tipos de crédito, siendo uno de ellos las tarjetas de crédito en sus diferentes modalidades, por lo que hay que subir - bajar escaleras agacharse, etc.

A la inversa, existen áreas o departamentos en donde por la naturaleza del trabajo que se desarrolla, permite al trabajador estar en condiciones para seguir laborando una vez terminadas esas ocho horas, como por ejemplo, los vigilantes, las recepcionistas (la mayoría), agentes de seguridad, encargados de la correspondencia, algunas secretarías de altos directores, etc.

Para clasificar la jornada de trabajo nuestra Ley establece las siguientes disposiciones legales, y en la que podemos tomar como inicio el concepto que la propia Ley laboral señala "Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Pensamos que ésta definición es acertada, ya que el legislador no entra a un planteamiento tan profundo con el cual pueda desvirtuar dicho concepto, estableciéndolo en forma concisa y manejable.

I.- La jornada diurna, en la cual encuadra en la mayoría de los trabajadores no sólo de Bancomer, sino de casi todas las empresas, cuya jornada fluctúa entre las 6:00 A.M. y la 20:00 P.M., con una jornada diaria de un máximo de ocho horas;

II.- La jornada nocturna, en donde laboran principalmente los veladores, vigilantes, médicos de guardia, contadores, algunas telefonistas (por ejemplo las que reciben reportes de tarjetas robadas), algunas secciones del departamento de cheques, etc. y cuya jornada se encuentra promediada entre las 20:00P.M. y las 6:00A.M. con una jornada diaria máxima de siete horas.

III.- Por último tenemos la jornada mixta, que generalmente no se da por lo que respecta a Bancomer, pues no es de uso común dentro de esa institución, dicha jornada no tiene un horario específico ya que la misma comprende tiempo de las dos jornadas anteriores y tiene como regla principal, que si dicha jornada alcanza tres horas y media o más de la nocturna, ya no se considera mixta y para los efectos legales será tomada como jornada nocturna. Estos tres tipos de jornada las entramos reguladas por los artículos 60 y 61 de la precitada Ley en comento.

IV.- Existen también jornadas específicas, que algunos tratadistas como José Davalos las llama jornadas reducidas, las cuales son aplicables a los menores de 16 años y cuya jornada máxima es de seis horas con una hora intermedia de reposo, dicha jornada en Bancomer no es aplicable dado que no hay contrataciones para personas menores de 16 años y generalmente el personal que contrata esa institución son trabajadores con dieciocho años cumplidos o más.

V.- Tenemos la llamada jornada especial, en donde la misma queda al mutuo acuerdo de las partes o sea del trabajador y el patrón, esto claro sin exceder los términos legales. En Bancomer, con los trabajadores de confianza es común que esta jornada suceda, pues desde un principio el patrón conviene con el trabajador que su jornada diaria tendrá una duración de diez horas o si es necesario se pueda extender el mismo, de acuerdo a las necesidades del área o departamento en donde vaya prestar sus servicios.

VI.- En el caso de Bancomer las jornadas continuas suelen darse por periodos de 24 horas de labores por 48 horas de descanso, y principalmente sucede en los trabajadores que prestan el servicio de vigilancia, así como el personal de patrullaje en las diferentes

sucursales de esa institución, así como los trabajadores que cuidan en forma permanente los edificios.

VII.- Jornada discontinua, esta se interrumpe durante las horas de reposo o comidas en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción.

En la Ciudad de México la matriz de Bancomer así como sus sucursales, no hay este tipo de jornadas ya que existen áreas como es el caso de tarjeta de crédito, ha hecho una especie de rotación entre sus trabajadores para que den un servicio constante, por lo que algunos trabajadores tienen jornadas de 8:00 A.M. a 16:00 P.M., otros de 10:00 A.M. a 18:00 P.M. y finalmente de 12:00 M.D. a 20:00 P.M., con lo cual el servicio que se presta es continuo y durante la mayor parte del día; sin embargo, en las sucursales de las distintas plazas de la República, es común que se de la jornada discontinua ya que los horarios normalmente son de 9:00 A.M. a 14:00 P.M. y de 16:00 P.M. a 19:00 P.M., el lapso que existe entre estos horarios se otorga al personal para comer y normalmente lo hacen fuera del lugar de labores, por lo cual no se contabiliza dicho tiempo.

VIII.- La jornada de emergencia, la Ley la prevé en su artículo 65; sin embargo, realmente esta clase de

jornada muy excepcionalmente se presenta, recordemos el temblor del 19 de septiembre de 1985, en el que incluso la jornada en Bancomer no se prolongó, sino al contrario dejó de laborarse.

Es así como los diferentes tipos de jornadas permiten a los trabajadores de acuerdo a sus necesidades, ya sea trabajar para satisfacer su economía o bien para superarse personalmente ya que la Ley es accesible para otorgar este tipo de facilidades a los trabajadores, estableciendo una jornada de ocho horas diarias.

### **3. Vacaciones.**

Uno de los derechos más esperados por el trabajador, son las vacaciones, el hecho de que después de un año de labores generalmente continuas pueda disfrutar de éste derecho, da una sensación de libertad, de salir un poco de la rutina diaria, de las tensiones que surgen por la actividad desempeñada, salir por unos días de esa subordinación a la que se está sometiendo o simplemente con el hecho de romper la disciplina de tener que levantarse a cierta hora (normalmente), es un descanso para el trabajador.

Dentro de las diferentes opiniones de algunos los tratadistas, citamos la de Néstor de Buen, que al respecto de las vacaciones señala "Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara, el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario de un régimen de disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad".<sup>41</sup>

Es así como en el artículo 123 Constitucional en lo que corresponde al apartado "A" no prevé regulación alguna sobre el tema de las vacaciones. Consideramos que en un intento con cubrir ésta deficiencia y a raíz de que los trabajadores al servicio del Estado son adheridos a éste precepto constitucional al crearse el apartado "B", hasta entonces se menciona dicho derecho, situándolo en la fracción tercera que establece "III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de 20 días al año".

---

<sup>41</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 192.

La Ley laboral en su parte correspondiente a regular las relaciones de los empleados bancarios, cita a las vacaciones en el artículo 20 del precitado reglamento establece "Los empleados tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales en los siguientes términos:

a) De uno de diez años de servicio, 20 días laborables;

b) De más de quince años de servicio, 25 días laborables;

c) De quince años de servicio cumplidos en adelante, 30 días laborables.

...Los empleados harán uso de sus vacaciones anuales, dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicio, sin que sean acumulables y sin que puedan compensarse con una remuneración...

...Las instituciones y organizaciones pagarán a los empleados el sueldo correspondiente al periodo de vacaciones, antes del inicio de las mismas y les cubrirá además, por concepto de prima, un 50% del sueldo correspondiente al número de días laborables que comprenda dicho periodo de vacaciones".

En Bancomer es común que varios de sus trabajadores se queden sin vacaciones debido

principalmente a las cargas de trabajo existentes, esto normalmente les sucede a los trabajadores de confianza, quiénes son los que desempeñan las labores de supervisión y que generalmente son los de mayor responsabilidad dentro de esa institución, tenemos conocimiento de trabajadores que han pasado hasta cinco años sin gozar de éste derecho.

Sobre la prima de vacaciones Mario de la Cueva, virtió una opinión respecto a una conferencia ofrecida por la CONCAMIN, en la cual señaló "Es de hacerse notar que las observaciones de la CONCAMIN rechazan sistemáticamente todos los beneficios nuevos que se conceden a los trabajadores en la iniciativa presidencial las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador si éste percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan únicamente a cubrir las necesidades diarias. En consecuencia, durante el periodo de vacaciones, el trabajador no puede tener ninguna distracción extraordinaria, ni realizar pequeñas excursiones. De ahí la prima de vacaciones, cuya finalidad es, precisamente, posibilitar al trabajador estas satisfacciones, que son el destino natural de las vacaciones".<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., pág. 292.

Este comentario emitido por Mario de la Cueva nos parece razonable, ya que nos explica el porque es importante la prima vacacional para los trabajadores, que muchas veces aunque no utilizan el dinero para los fines antes expresado, si lo ocupa para otras necesidades más prioritarias del orden familiar, como es la compra de vestido, calzado, escuelas o en determinado caso para hacer mejoras a su vivienda.

En Bancomer se cumple con éste derecho otorgado a los trabajadores ya que el hecho de que un trabajador no reciba su prima vacacional antes de disfrutar las mismas, es por negligencia o decidía del propio empleado, toda vez que en ésta institución con llenar una ficha con tres días de anticipación al inicio del periodo vacacional, es suficiente para que el trabajador reciba la prima correspondiente antes de comanzar dicho periodo.

#### **4. Estabilidad en el Empleo**

Uno de los temas mas controvertidos de nuestro derecho laboral, es precisamente este, la estabilidad en el empleo ya que aparte de ser un tema discutido; actualmente en México es uno de los principales problemas, la modernización que estamos viviendo con la nueva

tecnología, como es la computación cada vez más avanzada, el fax, las fotocopiadoras, el rayo laser y otros más, sin lugar a dudas están sustituyendo a la mano de obra del hombre.

Es así que la estabilidad, es un derecho que obtiene el trabajador después de cierto tiempo de haber laborado en alguna empresa como lo veremos más adelante y que al respecto Mario de la Cueva la define señalando "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación..."<sup>43</sup>

Esta idea que proporciona Mario de la Cueva sobre la estabilidad, es un principio creador de uno de los derechos más importantes del trabajador y no un deber para el, por lo que el gozar de una estabilidad laboral en cualquier empresa o institución, da la confianza y seguridad necesaria al trabajador para desarrollarse dentro de estas últimas, incluso en un plano social,

---

<sup>43</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., pág. 219.

familiar y económico, al tener esa estabilidad un trabajador va a desempeñar sus funciones con más seguridad en si mismo y la responsabilidad que tiene para con su empresa, lo obliga a dar su mejor esfuerzo.

Nuestra Constitución, en su artículo 123 fracción XXII establece una idea acerca de los alcances que tiene la estabilidad en nuestro país, y que a la letra señala

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono...".

Este artículo habla de la estabilidad que tiene el trabajador, en cuanto le otorga la opción al mismo de decidir si continúa laborando para ese patrón o bien pedir su indemnización, esto claro, cuando ese trabajador es

despedido sin causa justificada y una vez más se hace presente la desigualdad que existe con los trabajadores de confianza, al no permitir la ley que también estos tengan el derecho de pedir una reinstalación dejando al arbitrio del patrón esa decisión.

De aquí parte nuestra preocupación de la seria inestabilidad laboral que reina actualmente en nuestro país, y en instituciones que como Bancomer la mayoría del personal pertenece a la clase desprotegida que son los trabajadores de confianza, los cuales tienden a caer en el elemento subjetivo llamado "pérdida de la confianza".

El desempleo generado en nuestro país, ha sido desenfrenado, incluso ha llegado a todas las empresas, entre estas se puede contar a Bancomer ya que al reprivatizarse la banca y como era natural, los nuevos empresarios al tomar las riendas de las instituciones bancarias se dieron cuenta de que existían trabajadores "de más" e incluso puestos fantasmas en los cuales ni siquiera se conocían a los funcionarios ocupantes de esas plazas.

Para corregir estas situaciones los nuevos empresarios se dieron a la tarea de hacer una revisión y reestructuración en cuanto a los catálogos de puestos y

funciones existentes dentro de las instituciones que acababan de adquirir, lo cual contrajo la necesidad "de recortar" personal con el objeto de quedarse sólo con los empleados necesarios.

En instituciones como Banamex y Bancomer, principalmente este último, se habla de una amplia capacidad para que a sus trabajadores no les sucediese lo mismo, ya que la existencia tanto estructural (edificios) como capacidad humana permitirían la reubicación del personal que sobrase.

El nuevo contrato colectivo de trabajo de Bancomer, previó tardíamente esta situación ya que el mismo fue firmado hasta el 10. de marzo de 1994, y decimos tardío porque los despidos comenzaron en 1993 y hasta esa fecha el citado contrato en su capítulo X cláusula 104, estableció

"Si la introducción de nueva tecnología y/o modificación de métodos de trabajo ocasiona alteraciones al empleo, la empresa se compromete en la medida de lo posible a reubicar los trabajadores involucrados..."<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Contrato Colectivo de Trabajo, ob. cit., pág. 28.

En un principio el personal que fue despedido fue congruente de acuerdo a la gran cantidad de trabajadores que había de más; sin embargo, en abril de 1993, comenzaron los despidos, el desempleo y por tanto, la inestabilidad laboral, trabajadores de todos los niveles y categorías dentro de esa institución, quedaban al margen de la misma. Lo más lamentable fue que no se realizó un estudio a conciencia para despedir a estos trabajadores, ya que únicamente se les pidió a los jefes de diferentes áreas, departamentos o sucursales, dieran una lista de un número determinado de trabajadores, los cuales consideraban ellos mismos que eran no aptos o causarían problemas.

Al terminar esta fase de despidos se pensó que ya no habría más, pero no fue así en Bancomer, como en las demás instituciones bancarias del país reprivatizadas, siguieron los despidos. Situación que el secretario general del sindicato de Bancomer, señor Julio A. Mendivil Marquéz, en un mensaje a sus compañeros de esa institución aseveró

"Sin duda, para quienes laboramos en Bancomer esta año pasará a nuestra historia personal, como uno de los más difíciles. Pero debemos preguntarnos si esta es una situación exclusiva de nuestro banco. ¿No es cierto,

acaso que el panorama en la mayoría de las empresas de nuestro país es igual o peor?.

La dirección general de Bancomer ya nos había informado que tendríamos que pasar por esto reajuste, reestructuración, reconfiguración y procesos de reingeniería. Esto trajo como consecuencia la desaparición de algunos puestos de trabajo y por consiguiente la salida de un número importante de compañeros de todos los niveles de nuestra institución:

Era de esperar que así ocurriera aunque no por ello fue menos doloroso. Y ante ello se buscó la mejor solución para los compañeros afectados. Pero lo peor ya ha pasado.

Podemos asegurar que el año que está a punto de iniciarse no será tan difícil como éste. Sin embargo, no por ello debemos olvidar que 1994 habrá de significarse por la intensa competencia nacional y por la participación extranjera en México".<sup>45</sup>

Dentro de los procesos modernos que se están llevando a cabo en Bancomer, se encuentra el llamado programa de reingeniería y reordenación el cual tiene como

---

<sup>45</sup> Revista Paynani, No. 92, Noviembre-diciembre, de 1993, pág. 7.

objeto lograr una mejora substancial de los métodos de trabajo y un desarrollo del factor humano o sea con menos personal, esto a través de la investigación de las operaciones que se realizan comunmente en estas instituciones.

Para llevar un control de estos procesos el sindicato de Bancomer incluyó en su capítulo XX las llamadas comisiones mixtas y de productividad las cuales "tratan" de vigilar que la entrada de la nueva tecnología eleve la productividad efectivamente y no perjudique al trabajador despidiéndolo antes de que haya sido aprobado, por lo que su cláusula 103 del precitado capítulo establece

"Las partes acuerdan que la introducción de nueva tecnología y/o la modificación de métodos de trabajo, tendrán como objetivo general, elevar la productividad y calidad de los servicios, así como mejorar el contenido de trabajo y las condiciones en las que los trabajadores desarrollan su actividad.

Para tal fin, se celebrarán cuando menos dos reuniones anuales entre la empresa y el sindicato..."<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Contrato Colectivo de Trabajo, ob. cit., pág. 28.

Después de analizar dentro de Bancomer la inestabilidad que existe y que durará por más tiempo no sólo en esa institución, sino en el país en general, debido a la crisis actual. La estabilidad laboral es preocupante, ya que algunos autores como Mario de la Cueva señalan que "mientras subsista la materia del trabajo" habrá estabilidad y tiene razón porque al entrar la nueva tecnología, esta sustituye a la mano de obra del hombre y, por tanto, deja de existir la materia del trabajo.

Al respecto de lo anterior y como lo señalamos en su momento, en Bancomer la mayoría de los empleados que pertenecen a esa institución son trabajadores de confianza, por lo cual queremos dejar claro que nuestra ley tiene bastante desprotegida a esta clase de trabajadores y que deberían de modificar artículos como el 49 de nuestra legislación laboral, y que citaremos en nuestras conclusiones.

##### **5. Duración de la Relación de trabajo.**

Nuestra legislación laboral consigna tres tipos de duración de las relaciones de trabajo, y que en su artículo 35 establece "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo

indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

En Bancomer generalmente se emplea a los trabajadores por tiempo indeterminado, siendo éste el más usual de las relaciones laborales ya que esa institución por su propia naturaleza requiere de personal permanente, es decir, que por las funciones que ahí se realizan y que de acuerdo a que la materia de trabajo tiene una subsistencia normalmente larga, por lo cual contrata a sus trabajadores en forma indeterminada.

La duración de la relación laboral, se encuentra directamente ligada al principio de estabilidad que analizamos en el inciso anterior, ya que mientras subsista la materia objeto del trabajo, perdurarán las relaciones existentes entre el patrón y el trabajador, situación que consideramos que en las instituciones de crédito como Bancomer la subsistencia del trabajo es notoria, pues los servicios que se prestan en las instituciones bancarias y como son del dominio público, son muchas veces servicios que por su naturaleza, requieren de mucho tiempo, es decir, cuando se otorga un crédito hipotecario estos se adquieren a largo plazo, como puede ser 10, 15 o hasta 20 años, al igual que créditos de tipo refaccionario, habilitación o avío, con garantía hipotecaria, e incluso

las tarjetas de crédito, que pueden durar años utilizándose, por tanto, la materia de trabajo subsiste.

En relación a éste principio de los contratos por tiempo indeterminado Mario de la Cueva señala "El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo; partiendo de la convicción de que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si pudieran establecerse libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa, la Ley nueva reprodujo la tesis de la legislación de 1931, y la expresó diciendo que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen".<sup>47</sup>

Estamos de acuerdo con Mario de la Cueva, ya que como vimos en la parte correspondiente a la estabilidad, y a los comentarios vertidos líneas atrás, en Bancomer normalmente se contrata al personal por tiempo indeterminado; sin embargo, la entrada a nuestro país de la tecnología moderna, influye en gran parte en que la materia objeto del trabajo no subsista y, por tanto, el trabajador quede desempleado al necesitarse menos personal

---

<sup>47</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., pág. 222.

para efectuar labores que antes requerían de 20 trabajadores y con las nuevas máquinas, sólo se ocupan 10 o menos personas.

Por lo que, al elaborarse el contrato individual de trabajo, el patrón y trabajador deberán convenir el tiempo que durarán las relaciones de trabajo, ya que en todo caso al no pactarse éste y como lo vimos en el artículo 35 de la Ley, atendiendo al principio de "estabilidad", el contrato se tendrá estipulado por tiempo indeterminado.

En cuanto al contrato por tiempo indeterminado Néstor de Buen opina "El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual la naturaleza jurídica especial, a saber se trata de un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad.

En realidad esa misma idea podría plantearse de la siguiente manera en el contrato individual de trabajo, por regla general, la temporalidad sería paralela a la vida o aptitud física o mental de trabajador".<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 61.

La segunda idea que manifiesta Néstor de Buen, es otra de las causas que determinana la duración de la relación de trabajo, en Bancomer por la cantidad de trabajadores, hay casos en que los mismos pierden aptitud física, en razón principalmente de accidentes que dentro y fuera del centro de labores llegan a tener, y en si de que toda persona está expuesta a los mismos e incluso debido a esos accidentes, no sólo se pierden las aptitudes físicas, sino hasta la vida.

Por lo que respecta al contrato por tiempo determinado, al mismo lo encontramos regulado por el artículo 37 el cual establece "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por la ley."

En este tipo de contratos se debe especificar claramente el término del mismo, para determinar el vencimiento pactado, y de acuerdo a la naturaleza del trabajo contratado se tiene la obligación de señalar

expresamente que dicha naturaleza tiene una fecha específica para concluir con el trabajo desarrollado, pues mientras la materia del trabajo subsista a pesar de haberse cumplido la fecha señalada para el término de la misma, el trabajador tendrá derecho a pedir una prórroga de trabajo hasta en tanto no se extinga la materia del trabajo, pero así mismo, el trabajador no podrá pedir la planta debido a la naturaleza de ese trabajo.

Los contratos determinados en Bancomer normalmente se llevan a cabo, en virtud de las múltiples remodelaciones hechas a las sucursales, como es el repintarlas, cambiar de alfombras, muebles en general y demás actividades de reacondicionamiento por lo que de acuerdo a la naturaleza de estos aspectos, dicha institución requiere de los servicios de trabajadores que la mayoría de las veces contrata por medio de empresas dedicadas al intermediarismo y con ello logran (esas empresas) obtener beneficios a costa de sus trabajadores.

Por lo cual consideramos que el contrato por tiempo determinado llega a durar tanto tiempo como el trabajador tarda en realizar el trabajo encomendado y no porque se haya establecido una fecha para concluir con la vigencia del contrato este necesariamente tenga que

terminar y, mientras subsista la materia del trabajo continuará la relación laboral.

En relación a lo anterior Néstor de Buen señaló "El elemento fundamental para determinar la duración de las relaciones de trabajo consiste, precisamente en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen".<sup>49</sup>

A final de cuentas, la diferencia que podemos encontrar con el contrato por tiempo indeterminado, es que el contrato por tiempo determinado tiene que concluir en un corto tiempo, debido a que en este último existe una condición extintiva; es decir desde un principio se especifica que el contrato tendrá cierta vigencia, a pesar de que por Ley y mientras subsista la materia de trabajo, la relación de trabajo deba continuar, esta por corto tiempo logrará subsistir en virtud de que generalmente al pactar las fechas de probabilidad de terminación de la relación, la misma es calculada por expertos como es el caso de Bancomer.

Por lo que se refiere a la Fracción II, en Bancomer, ese contrato ya no se da, y decimos esto porque al reestructurarse esta institución, como lo vimos en el

---

<sup>49</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, ob. cit., pág. 60.

inciso anterior, uno de los primeros puestos que desaparecieron fueron los llamados, "comodines" que tenían como función precisamente esa, la de cubrir las ausencias de los demás trabajadores ya fuera por incapacidad médica, vacaciones, en el caso de las mujeres el alumbramiento de sus hijos, permisos, etc.

Por último, tenemos que dentro del capítulo correspondiente a la duración de las relaciones laborales, en la ley se regula el contrato por obra determinada, el cual se encuentra previsto en el artículo 36 que establece "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Este contrato es similar al contrato determinado que acabamos de analizar; sin embargo, aquí la peculiaridad es que no se señala una fecha específica para dar por terminado el contrato, sino una obra, lo cual pensamos, es un contrato con menos problemas en razón de los trabajadores, que no luchan para prorrogar su contrato, pues el mismo es más determinado en cuanto al señalamiento de su vigencia.

Por tanto, consideramos que el contrato por obra determinada tiene que ser claro y específico al celebrarse, si no fuese así no estaríamos hablando de este

contrato, sino de cualquier otro, ya que la naturaleza del mismo lleva consigo un objetivo concreto, como por ejemplo la construcción de un edificio.

Dicho contrato lo consideramos importante, en relación a la gran cantidad de edificios que en todo tiempo se construyen, principalmente en la ciudad de México, y la cantidad de trabajadores que laboran y por tanto afectan a los mismos; sin embargo, en Bancomer este tipo de contratos suelen darse excepcionalmente, en virtud de que esta institución ya tiene un gran número de edificios, y podríamos decir hasta de más, para cubrir las necesidades de este tipo.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. Cuando un trabajador de menor categoría ascienda a otro de mayor nivel de responsabilidad y jerarquía, el mismo deberá recibir a partir del momento en que esté desarrollando esa nueva actividad, el salario correspondiente a ese puesto, esto en base al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que señala "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". A lo cual nosotros completaríamos "Desde el momento en que se desarrolle dicha actividad", lo anterior en virtud de que el citado artículo no especifica a partir de cuando deberá pagarse un nuevo salario cuando un trabajador asciende, debido a que algunas empresas no le dan la interpretación correcta, claro está que a su conveniencia.

SEGUNDA. Como lo comentábamos en el contenido de este trabajo, uno de los beneficios que ha recibido el trabajador, debido al uso de la tecnología moderna, es el abono de su salario a una cuenta bancaria que

voluntariamente abre el empleado y la disposición que del mismo puede tener por medio de los cajeros automáticos, por tanto, consideramos que el pago resulta más eficiente, y rápido por lo cual, proponemos que se modifique por lo menos el artículo 84 de la Ley Laboral para quedar como sigue "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. También podrá realizar dichos pagos en efectivo por medio de abono en una cuenta bancaria del trabajador".

TERCERA. Los trabajadores de Bancomer han recibido en forma anual por concepto de aguinaldo el equivalente a cuarenta días de salario, sin embargo, al regresar esa institución al apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución, la Ley Federal del Trabajo en su sección Primera del reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y en lo que respecta al artículo 12 señala como derecho a recibir aguinaldo por sólo el importe a un mes de salario, por lo cual este derecho se esta viendo afectado no sólo para los trabajadores de esa institución, sino para las demás que regresaron al sector privado, es así que dicho artículo debe ser modificado con el objeto

de no perder un derecho ya adquirido y señalar 40 días por concepto de aguinaldo.

CUARTA. Consideramos importante que de la Ley Federal del Trabajo se derogue la fracción III del artículo 49 que señala "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en artículo 50 en los casos siguientes:

III.- En los casos de los trabajadores de confianza. . ." ya que no es justo que un trabajador de confianza por el solo hecho de serlo no tenga el derecho de solicitar su reinstalación, a comparación de los trabajadores de base que si pueden solicitar ésta, dado que antes de ser un empleado de confianza, es un trabajador y por lo que la ley laboral no debe hacer estas distinciones.

QUINTA. Otro de los artículos que la ley laboral debe modificar es el 184, (con relación al 396) que señala "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo". Es aquí donde encontramos una

vez más las distinciones que establece nuestra Ley Federal del Trabajo con los llamados empleados de confianza y por lo que no estamos de acuerdo que esto ocurra, por lo cual propondríamos que fuera derogada la última línea que cita ... "Salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo", esto debido a que normalmente un contrato colectivo trae consigo beneficios para el trabajador y que a consecuencia de esta última disposición, el empleado de confianza no gozaría de los mismos.

SEXTA. Por lo que toca al artículo 185 de nuestra Ley laboral, creemos importante modificarlo, dado que el mismo afecta la estabilidad laboral del empleado de confianza, ya que el elemento subjetivo "pérdida de la confianza" citado en dicho artículo como causal de despido debe ser sustituido por no presentar bases más firmes para considerarlo como tal, por tanto, proponemos sea cambiado de la siguiente manera "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo cuando exista abuso de confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47..." lo anterior con el objeto de que ese elemento subjetivo deje de ser objeto de controversias y pueda interpretarse de manera correcta.

SEPTIMA. El desempleo que se está generando actualmente no solo en Bancomer, sino en las demás instituciones de crédito ha sido motivo de preocupación e incertidumbre para todos los trabajadores en general, motivo por el cual consideramos que el artículo 6° del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, se le debe adicionar un inciso en el que el trabajador pueda determinar porque es despedido de su trabajo, por lo que proponemos el siguiente

d) Cuando se rescinda el contrato a un trabajador, además de la copia de su liquidación deberá entregársele un informe del estudio que se realizó para considerar que el puesto que ocupaba desaparece, extendiendo a su vez una copia del mismo a la Comisión Nacional Bancaria y otra a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A efecto de que se cumpla la proposición anterior, creemos conveniente también adicionar una fracción al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo la cual quedaría de la siguiente manera

IV.- En el caso de la sección primera del artículo 6°, inciso d) de esta ley, la indemnización por

rescisión de contrato debido a la desaparición de puesto será de cuatro meses de salario y por omitir el informe respectivo, la indemnización aumentará a cinco meses.

## BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Laboral Mexicano. Porrúa. México, 1988.
- BARASSI, Ludovicco. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I, Alfa Buenos Aires. Argentina, 1953.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y distribuidor. México, 1978.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. novena edición Harla. México, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliografía Omeba. Argentina, 1968.
- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I, décima segunda edición. Argentina 1966.
- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I, Temis, Colombia, 1961.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. sexta edición, Trillas, México, 1985.
- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tomo I segunda edición. Porrúa. México, 1988.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, novena edición, Porrúa, México, 1992.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, novena edición. Porrúa. México, 1984.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, décima segunda edición, Porrúa. México, 1990.
- FERRARI DE, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I, segunda edición DePalma, Argentina, 1976.
- GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Porrúa, México, 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.  
Porrúa, México, 1970.

#### Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Centésimo Cuarta Edición. Porrúa. México, 1994.

Ley Federal del Trabajo, 1931 Editorial imprenta Didot.  
México 1957.

Ley Federal del Trabajo, septuagésima tercera edición,  
Porrúa, México, 1994.

Legislación Bancaria. Trigésimo tercera edición Porrúa  
México, 1988.

Legislación Bancaria. cuadragésimosegunda edición Porrúa  
México, 1994.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada.  
Baltazar Cavazos Flores y otros, décima primera edición,  
Trillas. México, 1981.

Diario Oficial de la Federación. Publicado con fecha  
miércoles 27 de Junio de 1990, el cual contiene el decreto  
que reformó la fracción XIII bis del apartado "B" del  
artículo 123 constitucional.

#### Hemerografía

Revista Paynani. Número 92. Grupo Editorial Eon.  
Noviembre-Diciembre, México 1993.

#### Diccionarios

Diccionario Jurídico. Roberto Atwood, México 1982.

#### Otras Fuentes

Amparo en Rev.- en materia número 1100/34/2ª secc. de Jun.  
5/1935. Cía. Minera Asarco, S.A., Semanario Judicial de la  
Federación T. XLIV. pág. 4417.

Contrato Colectivo de Trabajo 1994-1996 de Bancomer, S.A.  
México, 1994.