

"EL TRABAJO BANCARIO COMO TRABAJO ESPECIAL"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

QUE PRESENTA
M.D.T. FRANCISCO JAVIER TORRES DE LA ROSA

DEDICATORIA

A mis padres, Sr. Hilario Torres Gámez (†) y Sra. Francisca de la Rosa de Torres (†).

A quienes siempre honraré, respetaré y estaré eternamente agradecido, pues de ellos recibí la mejor herencia: los valores de la honradez, del trabajo, de la perseverancia y superación.

A Sara Alicia, mi querida esposa; y a mis hijos Francisco Javier y Sara Alicia, quienes han formado en mi hogar un paraíso de felicidad y son la razón de mi existir.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quién con su mandato divino me ha guiado por el camino del bien y de la ética profesional.

Quiero agradecer al brillante jurista Dr. Ismael Rodríguez Campos por todo el apoyo que me brindó en la asesoría de la presente tesis doctoral, siendo el impulsor y motivador para que ingresara al programa doctoral en mi querida Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, y tener el privilegio de recibir en su cátedra los conocimientos y habilidades jurídicas que nos permitieron aprender las nuevas tendencias del derecho como sistema jurídico.

Honor a quien honor merece, para el Sr. Licenciado Helio E. Ayala Villarreal fundador del doctorado en derecho en nuestra querida Universidad.

A mis maestros del doctorado; Dr. Agustín Basave Fernández del Valle (†), Germán Cisneros Farías, y la Dra. María del Carmen Baca Villarreal, por la confianza y conocimientos que también me brindaron en el desarrollo del programa doctoral.

Especial agradecimiento para mi hijo el MMASC. Francisco Javier Torres Chapa, egresado de la División de Estudios de Posgrado de mi querida Facultad de Derecho, quien me brindó todo su apoyo técnico jurídico para la terminación de la presente tesis doctoral.

ÍNDICE

IN	TRODUCCIÓN11
	CAPÍTULO I EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL BANCARIO EN MÉXICO
Α.	ORIGEN DEL DERECHO LABORAL BANCARIO29
B.	ASPECTOS RELEVANTES DEL REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS DEL 15 DE NOVIEMBRE DE 1937
C.	EL REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS DEL 30 DE DICIEMBRE DE 1953
D.	EL REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES DEL 13 DE JULIO DE 1972
E.	LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL
F.	REPRIVATIZACIÓN DE LA BANCA

CAPÍTULO II LA NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO ESPECIAL

Α.	CONCEPTO DE DERECHO ESPECIAL	41
В.	CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO	.43
C.	CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO BANCARIO	61
D.	CONDICIONES DE TRABAJO DEL EMPLEADO BANCARIO	62
E.	PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES DEL EMPLEADO BANCARIO	62
	CAPÍTULO III MARCO LEGAL DEL TRABAJO BANCARIO: EL ESTADO DE LA CUESTIÓN	
A.	MARCO LEGAL DEL TRABAJO BANCARIO: EL ESTADO DE LA	66
	MARCO LEGAL DEL TRABAJO BANCARIO: EL ESTADO DE LA CUESTIÓN	
B.	MARCO LEGAL DEL TRABAJO BANCARIO: EL ESTADO DE LA CUESTIÓN CONSIDERACIONES GENERALES	67
B. C.	MARCO LEGAL DEL TRABAJO BANCARIO: EL ESTADO DE LA CUESTIÓN CONSIDERACIONES GENERALES	67 .74

F. LEY DEL SEGURO SOCIAL	77
G. LEY LABORAL BANCARIA	79
CAPÍTULO IV LOS TRABAJOS ESPECIALES EN EL LEGISLACIÓN NACI	IONAL
A. TRABAJADORES DE CONFIANZA	81
B. LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	84
C. LA CAUSAL ESPECIAL DE LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA	85
D. TRABAJADORES DE LOS BUQUES	86
E. TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS	93
F. TRABAJO FERROCARRILERO	101
G. TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES	103
H. TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL	108
I. TRABAJADORES DEL CAMPO	113
J. AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES	116

K.	DEPORTISTAS PROFESIONALES11	8
L.	TRABAJADORES Y ACTORES MÚSICOS12	:1
M.	TRABAJO A DOMICILIO12	3
N.	TRABAJADORES DOMÉSTICOS128	8
Ο.	TRABAJADORES EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS	1
Ρ.	INDUSTRIA FAMILIAR133	3
Q.	TRABAJO DE MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTOS EN UNA ESPECIALIDAD	4
R.	TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY	7
S.	RELACIONES LABORALES ATÍPICAS14	3
CAPÍTULO V EL TRABAJO ESPECIAL EN EL DERECHO COMPARADO		
Α.	FRANCIA14	5
В.	ALEMANIA FEDERAL14	6
C.	AUSTRIA, ESPAÑA E ITALIA146	3

D.	GRAN BRETAÑA	148		
E.	ESTADOS UNIDOS	148		
F.	CANADÁ1	150		
G.	AMERICA LATINA	151		
Н.	PANAMÁ	154		
I.	REPUBLICA DOMINICANA	157		
J.	VENEZUELA1	57		
K.	HONDURAS	158		
L.	NICARAGUA	159		
	CAPÍTULO VI CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ESPECIAL BANCARIO			
Α.	CONSIDERACIONES GENERALES	161		
В.	DISTINCIONES ENTRE EL TRABAJO ESPECIAL BANCARIO Y EL RÉGIMEN LABORAL ORDINARIO	165		

CAPÍTULO VII PROBLEMÁTICA OPERATIVA DEL TRABAJO BANCARIO

Α.	CONSIDERACIONES GENERALES1	75
В.	FALTANTES DE CAJA1	76
C.	RESPONSABILIDAD DEL AREA GENERAL1	81
D.	RESPONSABILIDAD DEL AREA DIRECTIVA1	84
Ε.	LA REMOCIÓN DEL PERSONAL GERENCIAL Y DIRECTIVO DE LOS BANCOS	85
F.	OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR BANCARIO1	87
G.	MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICABLES AL TRABAJADOR BANCARIO	91
	CAPITULO VIII EL TRABAJO BANCARIO COMO TRABAJO ESPECIAL PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Α.	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS1	93
В.	REFORMA Y ADICIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO1	94
CC	DNCLUSIONES2	204
BII	BLIOGRAFÍA2	205

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado "El Trabajo Bancario Como Trabajo Especial", tiene como propósito fundamental el cumplimiento del requisito académico para obtener el grado de doctor en derecho, aplicando los conocimientos teóricos y prácticos aprendidos en el programa doctoral.

La motivación que tuvimos para realizar el estudio del citado tema, obedece a inquietudes profesionales a partir del año de 1981, fecha en que iniciamos a colaborar en el área jurídica de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, ahora denominada Comisión Nacional Bancaria y de Valores, autoridad reguladora del Sistema Bancario Mexicano, para posteriormente ingresar a diversas instituciones de crédito en la función de relaciones laborales.

Quizá, el haber dedicado gran parte de nuestra vida profesional a la prevención de los conflictos laborales dentro de la administración del área de recursos humanos de las instituciones bancarias. creó el hábito de buscar permanentemente retos en la investigación de estos interesantes temas relacionados con las relaciones laborales bancarias, pues tuve la oportunidad de aprender la operación bancaria para actuar con mayor objetividad en la solución de la problemática laboral que se presentaba en las instituciones de crédito, percibiendo la posición jurídica vulnerable de los trabajadores bancarios al realizar sus actividades laborales de naturaleza especial, al estar sujetos a un marco legal financiero complejo y rígido, cuyo riesgo personal en la operación bancaria podría llevarlos a perder incluso su libertad y patrimonio al estar sujetos a la imputación de delitos bancarios por la simple omisión del registro contable de las operaciones bancarias.

Nuestro planteamiento del problema es el siguiente ¿El trabajo bancario debe considerarse como trabajo especial?, en virtud de que la naturaleza de las actividades laborales que desarrollan los trabajadores bancarios se sustenta en la aplicación de normas técnicas bancarias expedidas por autoridades financieras, tales como el Banco de México y la Comisión Nacional Bancaria y Valores, que regulan las operaciones bancarias activas, pasivas y neutrales, es decir el otorgamiento al crédito, los depósitos y servicios bancarios, sujetando al trabajador al cumplimiento de normas jurídicas especiales previstas en la diversa normatividad financiera en vigor, consecuentemente nuestra hipótesis conforme al planteamiento del problema es: el trabajo bancario debe ser trabajo especial.

El objetivo genérico que se persigue con este trabajo de investigación es fundamentalmente comprobar la hipótesis que planteamos a efecto de promover mediante acciones propositivas, la reforma a la Ley Federal del Trabajo en vigor, para que se considere al trabajo bancario como un trabajo especial y consecuentemente sea incluido en el Capítulo VI relativo a los trabajos especiales que regula la citada Ley Laboral para que los trabajadores bancarios tengan el reconocimiento de sus derechos laborales adquiridos que se desprenden de los Reglamentos de Trabajo Bancario de 1937, 1953 y 1972 respectivamente.

En esta investigación aplicamos los métodos inductivo, deductivo, histórico y exegético.

Cabe mencionar que el presente trabajo, posee limitaciones, siendo principalmente la carencia marcada de bibliografía relacionada con el tema, de ahí que la sustentación y argumentación del presente trabajo de investigación, en

su mayoría fue de carácter personal, basada y fundamentada en la experiencia profesional adquirida dentro de sector bancario.

En cuanto a su contenido, se divide en ocho capítulos, referidos a la evolución histórica del derecho laboral bancario, marco conceptual, marco legal del trabajo bancario, los trabajos especiales en la legislación nacional, el trabajo especial en el derecho comparado, características del trabajo especial bancario, su problemática operativa y propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo en vigor.

El citado trabajo de investigación trata de ser una visión teórica y práctica de las relaciones laborales bancarias para justificar la importancia de la regulación del trabajo bancario como trabajo especial y consecuentemente adecuarlas a las necesidades que requiere el sector bancario para continuar participando en un mercado laboral cada vez más globalizado y consecuentemente competitivo.

La problemática de la regulación jurídica adecuada a la naturaleza de las actividades laborales que desempeñan los trabajadores bancarios, deriva de los antecedentes jurídico laborales que se desprenden de los reglamentos de trabajo bancario de 1937, 1953 y 1972 respectivamente, y a la fecha la Ley Federal del Trabajo en vigor es omisa en la regulación del trabajo bancario como trabajo especial por lo tanto, siguiendo el criterio del Maestro Miguel Cantón Moller quien expresa lo siguiente:

"...Es de considerarse la conveniencia de que estos trabajadores que son de excepción por la naturaleza de su labor, cuentan con las disposiciones específicas de la ley en las que se establezcan sus limitaciones y derechos".

¹ Cfr. CANTON Moller, Miguel. *Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana*. Ed. Cárdenas. México. s.f. Pág. 15 y 16.

Consecuentemente, la fundamentación teórica dentro de la cual enmarcará la investigación que pretendemos realizar, la constituye nuestra afirmación en el sentido que el trabajo bancario debe considerase como trabajo especial y consecuentemente requiere una reestructuración de las relaciones jurídico laborales bancarias, para adecuarlas a la realidad normativa vigente, siguiendo el criterio de Roberto Muñoz Ramón, "la citada reestructuración no con sujeción a la ley económica sino a través de su transformación basada en el reconocimiento y respeto de los deberes y derechos del hombre plenihumanista". ²

Así mismo el citado tratadista Muñoz Ramón también expresa:

"Existe incertidumbre respecto del futuro del derecho del trabajo, cada día recurrentemente se plantea la pregunta sobre el futuro de nuestra rama jurídico laboral o se está debilitando para regresar a ser un incipiente capítulo del derecho civil, o todavía peor, se está desnaturalizando para darle el pasaporte al terreno del derecho mercantil, o, por el contrario se está fortaleciendo o expandiendo para abarcar no sólo al trabajador y al trabajo subordinado sino a cualquier sujeto y sus actividades laborales desarrolladas en un plan de integración".³

Consideramos que la misión fundamental de un auténtico juslaboralista es establecer acciones propositivas derivadas de la actividad propia de la investigación jurídica para adecuar la normatividad laboral al entorno político económico y social, como es el caso de los trabajadores bancarios que requieren urgentemente de una nueva legislación que proteja y tutele su actividad laboral dada la múltiple normatividad especializada y compleja que operan para realizar la importante tarea de intermediación financiera.

-

² Cfr. MUÑOZ Ramón, Roberto. Deberes y Derechos Humanos en el Mundo Laboral. Ed. Porrúa. México. 2001. Pág. 176.

³ Idem.

Ahora bien, los conceptos básicos que derivan del título del presente estudio denominado "El Trabajo Bancario como Trabajo Especial" son los relativos a trabajo, banca, contrato de trabajo especial y trabajador de confianza que me permitiré desarrollar a continuación:

1. **Trabajo**: "es la actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado", 4 según lo definen Rafael de Pina y Pina Vara.

Para Alberto Briseño Ruíz,⁵ son tres los elementos que deben considerarse para determinar el concepto de trabajo; "el trabajo es una condición de existencia del hombre..."; "el trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades y por último el trabajo es objeto de protección jurídica...".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º párrafo segundo, establece la definición legal del concepto trabajo en el sentido de que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En nuestro concepto se debe de entender por trabajo: todo esfuerzo humano para obtener objetivos o metas en las relaciones laborales.

Para Guillermo Cabanellas se entiende por trabajo "el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de riqueza". 6

2. **Banca**: El artículo 2º de la Ley de Instituciones de Crédito define el ámbito legal del servicio de banca y crédito en los términos siguientes:

⁴ Cfr. DE PINA VARA, Rafael y Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. Ed. Porrúa. México. 2004. Pág. 481.

⁵ BRICEÑO Ruíz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Ed. HARLA. México. 1985. Pág. 11.

⁶ CABANELLAS de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 2001. Pág. 64.

"...la captación de recursos del público en el mercado nacional para su colocación en el público, mediante actos causantes de pasivo directo o contingente, quedando el intermediario obligado a cubrir el principal y, en su caso, los accesorios financieros de los recursos captados".

Para el maestro Jesús de la Fuente Rodríguez en la Ley de Instituciones de Crédito se define el ámbito legal y la esencia de la intermediación bancaria, ⁷ a fin de impedir que esa actividad sea prestada por quien no está autorizado para ello señalando las entidades financieras autorizadas para prestar dicho servicio a las instituciones de banca múltiple (banca comercial) y banca de desarrollo (banca del Estado).

Por su parte el maestro Miguel Acosta Romero refiere que la actividad de Banca y Crédito comprende aspectos relevantes para comprender el desarrollo de la banca, señalando el siguiente aspecto importante:

"selección, formación y desarrollo del personal, tanto en los niveles inferiores, como medios y superiores, para el efecto de contar con elementos preparados, consientes y capacitados que actúen a través de estímulos y motivaciones que los orienten hacia su perfeccionamiento". 8

El maestro Joaquín Rodríguez Rodríguez, expresa que "el complejo de las personas, de las cosas y de los negocios, por medio de los que se efectúan las operaciones de banca, es llamado materia bancaria". ⁹

En nuestro concepto podemos definir las operaciones de banca, como

DE LA FUENTE Rodríguez, Jesús. Tratado de Derecho Bancario y Bursátil. Ed. Porrúa. México. 1999. Pág 276

⁸ ACOSTA Romero, Miguel. *Derecho Bancario*. Ed. Porrúa. México. 1983. Pág. 1.

⁹ RODRÍGUEZ Rodríguez, Joaquín. Derecho Bancario. Ed. Porrúa. México. 1980. Pág. 2

aquellas que se realizan para el otorgamiento del crédito, depósitos y servicios bancarios.

3. **Contrato Especial**: el maestro Santiago Barajas Montes de Oca, nos expresa conceptos entre los cuales destacamos, el de Rafael Caldera, el cual define al contrato especial como "el conjunto de relaciones jurídicas aplicables a situaciones concretas de productividad" ; así mismo, autores como Devealí, estima que un contrato especial:

"es el limitado a regular aquellas actividades que exigen cierta categoría de conocimientos en una industria u oficio, en los que el elemento subordinación se encuentra condicionado a factores técnicos o económicos". 11

No compartimos el concepto de Devealí en relación con el contrato especial de trabajo, en virtud de que no son los conocimientos ni la subordinación condicionada a factores técnicos o económicos los que distinguen al trabajo especial, pues lo que en nuestra opinión caracteriza al referido trabajo especial, es propiamente la naturaleza de las funciones desempeñadas y las características que sustentan el trabajo especial.

Ahora bien, el maestro Néstor de Buen, define a los contratos especiales:

"como los destinados a considerar por separado determinadas actividades que por su naturaleza dan origen a un título aparte de la Ley, el derecho espacial lo constituyen las normas reguladoras de aspectos determinados de ramas brotadas del tronco común; se

DEVEALÍ J., Mario. *Lineamientos de Derechos del Trabajo*. Buenos Aires. Tipográfica Editora Argentina. 1956. Pág. 407.

¹⁰ Cfr. BARAJAS Montes de Oca, Santiago. *Los Contratos Especiales de Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. México. 1992. Pág. 21 y 22.

trata de situaciones de frontera que no encuentran ubicación precisa en el derecho laboral". 12

En nuestro concepto el referido autor confunde la naturaleza del trabajo especial, al estimar en forma limitada a las relaciones de trabajo que no encuentran ubicación precisa en el Derecho Laboral, sin considerar que las características que determinan los trabajos especiales constituyen la base para sustentar la existencia de los trabajos especiales y su regulación jurídica.

De manera más amplia los conceptos del profesor Russomano, son importantes pues al definir el derecho especial como

"el conjunto de reglas que atienden determinados estatutos de trabajo o cierto tipo de servicios, por las peculiaridades que los rigen o la condición personal de quien los realiza. La especialidad puede provenir de lo particular del servicio, por la duración del trabajo, por la índole de las contrataciones o por disposición expresa de la Ley". 13

El mismo autor agrega que es la tendencia del derecho positivo brasileño para reglamentar el mayor número de profesiones o especialidades a través de este sistema de diferenciación laboral (bancarios, telefonistas, mineros, etcétera).

En nuestro concepto el trabajo o contrato especial como lo definen los citados autores es aquel que contiene características propias que lo distinguen del trabajo industrial o también llamado ordinario.

Vid. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 1977. Pág. 322.

¹³ RUSOMANO Mozart, Víctor. *Comentarios a la Consolidación de las Leyes del Trabajo*. Ed. Forense. Río de Janeiro. 1990. T.1.

4. **Trabajadores de Confianza**: Consideramos que el concepto básico de trabajador de confianza es aplicable a la naturaleza de las funciones que desempeñan los trabajadores bancarios objeto de este trabajo, pues desde el director general hasta los cajeros de las instituciones de crédito encuadran en el concepto legal de trabajador de confianza que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9° define en el sentido de que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se 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".

Al respecto, en nuestro concepto, en las instituciones bancarias tanto el personal de alta dirección como el personal de mando intermedio como lo son los gerentes y subgerentes de sucursal y el personal operativo como lo son los cajeros o los llamados aperturistas de cuenta, realizan una de las funciones más importante que debe ser considerada bajo el concepto de confianza, como lo es el registro contable de las operaciones bancarias activas, pasivas y neutrales también llamadas servicios bancarios, la custodia de bienes o de valores y sobretodo la información confidencial de todas las operaciones bancarias protegidas por el secreto bancario previsto en el artículo 117 de la Ley de Instituciones de Crédito que expresamente dice:

"La información y documentación relativa a las operaciones y servicios a que se refiere el artículo 46 de la presente ley, tendrá carácter confidencial, por lo que las instituciones de crédito, en protección del derecho a la privacidad de sus clientes y usuarios que en este artículo se establece, en ningún caso podrán dar noticias o información de los depósitos, operaciones o servicios, incluyendo los previstos en la fracción XV del citado artículo 46, sino al depositante, deudor, titular, beneficiario, fideicomitente, fideicomisario, comitente

o mandante, a sus representantes legales o a quienes tengan otorgado poder para disponer de la cuenta o para intervenir en la operación o servicio...".

Cabe destacar que por interés político con motivo de la nacionalización bancaria del 1º de septiembre de 1982, se inició el proceso de sindicalización de trabajadores bancarios, y para configurar su base sindical, al margen de la técnica jurídica laboral y en forma indiscriminada se otorgó a los sindicatos bancarios una estructura de personal de base, considerando al personal operativo como los cajeros, aperturistas de cuenta, comodines auxiliares administrativos y mensajeros como trabajadores sindicalizados, cuando por razón de sus funciones su situación jurídica laboral también debe ser considerada bajo el concepto de trabajador de confianza y en consecuencia de trabajador no sindicalizado.

Uno de los temas a analizar en el presente trabajo de investigación es determinar si, el trabajo bancario debe considerarse como trabajo especial, en virtud de que la naturaleza de las actividades laborales que desarrollan los trabajadores bancarios se sustentan en la aplicación de normas técnicas bancarias expedidas por autoridades financieras, tales como el Banco de México y la Comisión Nacional Bancaria y Valores, que regulan las operaciones bancarias activas, pasivas y neutrales, es decir el otorgamiento del crédito, los depósitos y servicios bancarios, sujetando al trabajador al cumplimiento de normas jurídicas especiales previstas en la diversa normatividad financiera en vigor, consecuentemente nuestra Hipótesis conforme al planteamiento del problema es: El trabajo bancario debe ser trabajo especial.

Durante el desarrollo de la tesis analizaremos diversas posturas doctrinales que han girado en torno a los trabajos especiales para llegar a una propia.

En este sentido aludimos a la Teoría de las Relaciones de Trabajos Especiales.

En nuestro concepto las relaciones de trabajo especiales se sustentan en la naturaleza de las actividades o características particulares que desempeñan ciertos trabajadores sujetos a condiciones de trabajo de carácter especial, el cual se conceptúa, "como aquel regulado por un estatuto jurídico de categoría o profesión"¹⁴, según el criterio expresado por Gomes, Gottschalk y Bermúdez.

Los citados autores expresan un concepto muy limitado de trabajo especial, pues únicamente le dan importancia a la categoría o profesión para considerarlo como trabajo especial, siendo que lo más relevante es la naturaleza de las actividades o características particulares que desarrollan los trabajadores en sus funciones.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en su Título Sexto establece la regulación de los trabajos especiales para proteger a los trabajadores que por razón de sus actividades se encuentran sujetos a la protección de la citada Ley Laboral, tales como los trabajadores a domicilio, trabajadores de confianza, agentes de comercio, trabajadores de los buques, trabajadores de las universidades, entre otros a los que también les es aplicable la normatividad especial, sin embargo, a la fecha el trabajador bancario objeto de este estudio doctoral, no tiene reconocido su derecho de pertenecer al Capítulo de Trabajos Especiales con la consecuente problemática para resolver sus conflictos ante los tribunales laborales de competencia federal, como lo son las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que por disposición del artículo 123 constitucional apartado A fracción XXXI.-22, es la autoridad competente para resolver las controversias que se susciten entre las instituciones que presten el servicios de

¹⁴ Al respecto Vid. BERMUDEZ, Cisneros Miguel y Gomes, Gottschalk, Curso de Derecho del Trabajo, Tomo II. Ed. Cárdenas. México. 1979. Pág. 583.

banca y crédito y sus trabajadores bancarios denominados así dentro del sector financiero.

En efecto tanto los trabajadores bancarios como las propias instituciones de crédito tienen una posición procesal vulnerable al acudir a dirimir sus controversias ante las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje que operan en el país, pues sus integrantes o representantes del sector gobierno, patronal y obrero, carecen del conocimiento de la normatividad técnica bancaria, así como los propios servidores públicos tales como secretarios y auxiliares que participan en el desahogo de las etapas procesales que corresponden a los juicios laborales tramitados ante la Junta Especial que corresponda a su jurisdicción, de ahí que se dictan resoluciones que no cumplen con los requisitos constitucionales de fundamentación y motivación es decir de la garantía constitucional de legalidad transgrediendo en perjuicio de los trabajadores bancarios sus derechos constitucionales, toda vez que desconocen la operación bancaria para poder determinar en su caso la procedencia de las acciones ejercitadas por el trabajador bancario o de las excepciones opuestas por la institución de crédito demandada.

La posición filosófica que adoptamos en el presente trabajo de investigación es la relativa al llamado positivismo jurídico, siguiendo a Ronald Dworkin, quien sostiene la tesis positivista en el sentido que:

"sólo son normas jurídicas aquéllas que son reconocidas por su origen fáctico, es insatisfactoria, pues no permite reconocer como parte del derecho a los principios, que son ciertos estándares que los jueces suelen aplicar en sus decisiones y que expresan consideraciones de justicia, equidad u otras dimensiones de la moralidad"¹⁵

¹⁵ Cfr. M. Atienza y J. Ruíz Manero, Las Piezas del Derecho, ed. Ariel.

La opinión del referido filósofo es citada por el doctor Francisco J. Herrera González en su libro "La Validez Jurídica en el Contexto de la Unidad del Razonamiento Práctico". ¹⁶

Por su parte el maestro Mario I. Álvarez, retomando los conceptos del tratadista Hans Kelsen y su "Teoría Pura del Derecho", precisa "Al caracterizarse como una doctrina pura con respecto del derecho, lo hace porque quiere obtener solamente un conocimiento orientado hacia el derecho y porque desea excluir de ese conocimiento lo que no pertenece al objeto precisamente determinado como jurídico..."

17, señala también Álvarez en su libro "Introducción al Derecho", las tesis que sustentan las imputaciones al positivismo jurídico fundamentado por Kelsen, consecuentemente refiere la tesis de la neutralidad defendida por Norbert Hoerster, quien sustenta:

"La neutralidad predica, en breves términos, que el concepto de derecho tiene que ser definido prescindiendo de su contenido... esta tesis...se encuentra al menos en la moderna filosofía jurídica en el centro de la polémica. El iuspositivista exige que el concepto de derecho sea definido a través de criterios puramente formales, neutros con respecto al contenido. Por lo tanto, desde el punto de vista del concepto del derecho, el derecho vigente puede tener cualquier contenido. Normas tan extremadamente inmorales o injustas como las leyes racistas en la Alemania de Hitler o en la actual Sudáfrica caen bajo el concepto de derecho si responde a los principios constitucionales internos del respectivo orden jurídico. Con la tesis de la neutralidad, el iuspositivismo aboga, pues, por una estricta separación entre la atribución de la validez jurídica y la formulación de valoraciones ético-normativas".

HERRERA González, Francisco J. La Validez Jurídica en el Contexto de la Unidad del Razonamiento Práctico. Lazcano Garza Editores. México. 2005. Pág. 28.

ÁLVAREZ Ledesma, Mario I. Introducción al Derecho. Ed. McGraw-Hill. México. 1996. Págs. 89, 90, 96 y 97.

¹⁸ Idem.

Por otra parte, consideramos importante establecer la distinción entre el positivismo jurídico y el jusnaturalismo, al respecto Norberto Bobbio en su libro "El Problema del Positivismo Jurídico", refiere que por jusnaturalismo debe entenderse:

"aquella corriente que permite la distinción entre derecho natural y derecho positivo y sostiene la supremacía del primero sobre el segundo". 19

En relación al jusnaturalismo Eugenio Trueba Olivares, en su libro "Los Enfoques Actuales del Positivismo Jurídico", expresa:

"para el jusnaturalismo clásico tradicional, hay una ley natural eterna que todo lo rige y mueve. Formando parte de este orden hay una ley natural aplicable al sector de la criatura humana a la que debe sujetarse la ley positiva, cuya misión debe ser realizar la justicia. La regla de conducta se manifiesta de un modo objetivo y es conocida por la razón. Esta ley natural, al desenvolverse, puede dar lugar a normas concretas, adquiriendo el nombre de prudencial o secundaria. Al lado de principios universales y permanentes, como el que dice que no hagas a otro lo que no quieres para tí...".

Kaarlo Tuori en relación con el concepto de positivismo jurídico expresa: "Por positivismo jurídico entiendo aquella corriente que no admite la distinción entre derecho natural y derecho positivo y afirma que no existe otro derecho que el derecho positivo."²¹

Por otra parte, con el propósito fundamental de establecer la regulación relativa a los contratos especiales en diversos países de América Latina y de Europa, desde el punto de vista del derecho comparado, me permitiré citar las características que distingue a los llamados trabajos o contratos especiales, en los términos siguientes:

-

¹⁹ BOBBIO, Norberto. *El Problema del Positivismo Jurídico*. Editorial Fontamara. Buenos Aires, Argentina. 1992. Pág. 68.

TRUEBA Olivares, Eugenio. Los Enfoques Actuales del Positivismo Jurídico. Universidad de Guanajuato. México. 2000. Pág. 23

²¹ TUORI, Kaarlo. *Positivismo Crítico y Derecho Moderno*. Ed. Fontamara. México. 1998. Página. 68

Según advierte Santiago Barajas Montes de Oca:

"América Latina ofrece pocos ejemplos de contratos especiales. Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, antes del gobierno del general Pinochett, Uruguay, son países donde han puesto en vigor leyes concernientes a una especialidad. Brasil es la nación que con mayor amplitud ha legislado sobre la materia...".²²

Al respecto el citado autor Barajas Montes de Oca, 23 comenta que en Argentina se encuentran regulados como trabajos especiales, el aprendizaje, el trabajo a domicilio, agentes y viajantes de comercio, trabajadores de temporada, el socioempleado, el conductor de motores móviles, las profesiones liberales tales como medicina, magisterio, abogacía o técnicos, los empleados bancarios, el trabajo ferroviario entre otros; en la República de Bolivia sigue expresando el citado autor que en el citado país se regulan sólo tres tipos de contratación de carácter especial, el aprendizaje, el servicio doméstico, y el trabajo realizado en talleres artesanales, mientras que en Uruguay no existe la regulación de trabajos especiales, únicamente un plan denominado Concertación Nacional Programática que regula la relación entre los sectores empresariales y sindicales, con la participación de sectores civiles independientes que pudieran resultar afectados o involucrados, con el ajuste de los contratos a un orden jurídico expreso, finalmente cita la Ley Brasileña que comenta el profesor Russomano, en el sentido de la regulación de los empleados bancarios como trabajo especial, por la Ley número 3.448 del año 1958, la cual quedó incorporada a la Ley número 7.430 del año de 1985, misma que fija sus condiciones de trabajo, seis horas de jornada, trabajo extraordinario, puestos de confianza no sujetos a las disposiciones legales, prestaciones financieras, cajas de ahorro y seguridad social, así mismo señala la regulación de trabajo especial del trabajo de músicos, deportistas y operadores cinematográficos entre otros.

23 Idem.

Vid. BARAJAS Montes de Oca, Santiago. Los Contratos Especiales de Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México.1992. Págs. 42-49.

Por otra parte, el maestro Baltazar Cavazos Flores, 24 en su libro "Síntesis de Derecho Laboral Comparado", refiere la existencia de organismos internacionales con regímenes especiales de reglamentaciones laborales, citando al Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo con sede en la ciudad de Washington, señalando como una característica especial de las relaciones de los trabajadores con el Banco Interamericano de Desarrollo la condición laboral relativa a la separación del empleado bancario que puede ser por renuncia voluntaria, debiendo avisar al banco con treinta días de anticipación si se trata de categoría administrativa o sesenta días en los demás casos, la separación también puede ser por reducción del personal, y debe notificarse al empleado con tres meses de anticipación. En estos casos el afectado puede no asistir a trabajar en el último mes y tiene derecho a que se le paguen.

El maestro Santiago Barajas Montes de Oca, menciona en su libro "Contratos Especiales de Trabajo" que existen tres documentos internacionales que regulan a los contratos especiales, como lo son: El Tratado de Roma de 1957, El Convenio de Luxemburgo 1965 y el Convenio de Munich de 1967, citando los aspectos relevantes de los referidos tratados internacionales en los términos siguientes:

"Tratado de Roma, se partió del principio fundado en la necesidad de encontrar medios rápidos que permitieran elevar el nivel de vida de los trabajadores europeos (artículo 2º); se dijo desde entonces que era imperativo aproximar en lo posible soluciones jurídicas implantadas con criterios proteccionistas a ser estas impeditivas del cambio social exigido por la comunidad europea, al representar dicho cambio el motor que permitirá la modificación de las estructuras estatales en materia de relaciones de trabajo; de otra manera se dificultaría ajustarlas al ordenamiento comunitario, base del derecho social europeo...".

Cfr. CAVAZOS Flores, Baltazar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Ed. Trillas. México. 1991. Pág. 379 y 380.

²⁵ Ibídem. Pág. 33, 34 y 35.

Convenio de Luxemburgo "se contrae al ajuste de las relaciones de trabajo a niveles comunitarios. Considerando en su origen un documento de carácter cerrado por su similitud con los tratados bilaterales, al haber sido firmados únicamente por Alemania Federal, Dinamarca y Gran Bretaña, para adherirse a él; España está por aceptarlo también. Este convenio expresa como primera intención su aplicabilidad a las industrias carbonífera y metalúrgica, pero otras actividades llamadas terciarias han sido incorporadas con posterioridad, excepción hecha de los puestos de más alta jerarquía y los destinados a la atención de los servicios públicos... los artículos que motivaron nuestro interés son los referidos al trabajo especial en los siguientes ramos:

- 1. Profesiones liberales y culturales en sentido amplio (a. 25).
- 2. Profesiones técnicas de montaje, reparación y construcción de maquinaria cuando en el país no haya trabajadores calificados.
- 3. La profesión médica o paramédica por su utilidad social (a. 27).
- Los agentes a comisión cuya situación jurídica ha tenido un proceso de evolución tan positivo que ha sido posible una completa armonía entre el derecho nacional y el comunitario (aa. 28-29).
- 5. Los servicios de banca y cinematográficos (aa. 30-31)...". 26

Convenio de Munich "...este tipo de contrataciones se encuadra en el marco de un estatuto jurídico especial sujeto, según explica el profesor Lyon-Caen, a la "noción geométrica del asalariado" como homo faber concebido conforme al modelo de homo economicus y con apoyo en la realidad de normas jurídicas concretas. Las reglas impuestas, siempre diversas, se ajustan a la actividad (químico-metalúrgica, banca, transporte, etcétera) o al servicio desempeñado (agrario, portuario, marítimo, artesanal, etcétera). Los textos reglamentarios responden a exigencias propias de cada profesión quedan integrados en el cuerpo del Código de Trabajo al ser motivo

²⁶ Idem.

de una solicitud especial. El estatuto se aplica independientemente de la economía en la que el trabajador se encuentre empleado".²⁷

Punto destacable es el relativo al marco legal aplicable al trabajador bancario el cual se sustenta en las disposiciones jurídicas constitucionales emanadas del artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XXXI inciso 22, los contratos colectivos de trabajo bancario en vigor, a partir de la reprivatización del sistema bancario nacional, la Ley Federal del Trabajo en vigor capítulo VI relativo a los trabajos especiales que desde el punto de vista de la naturaleza jurídica del trabajo bancario, resolverá el problema de la ubicación para su adecuada regulación normativa y desde luego los derechos adquiridos que tienen los trabajadores bancarios derivados de los reglamentos de trabajo bancario de 1937, 1953 y 1972, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y los Tratados Internacionales, a partir de la jurisprudencia LXXVII de 1999 emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto favorezcan a los derechos de los trabajadores bancarios.

Cabe destacar a partir de la referida jurisprudencia que establece una nueva interpretación del artículo 133 constitucional, los tratados internacionales tienen una posición jerárquica superior a la ley ordinaria y en materia laboral son aplicables los sesenta y ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo aprobados por México que se encuentran en vigor, entre los que puede ser aplicable el convenio número ochenta y siete relativo al principio de libertad sindical de 1948, que prohíbe la intervención del Estado con la intención de atentar con ese principio de libertad de afiliación sindical o también llamado derecho de sindicación, según lo advierte el maestro Néstor de Buén Lozano,²⁸ en su libro "Compilación de Normas Laborales".

²⁷ Idem.

DE BUEN Lozano, Néstor. Compilación de Normas Laborales. Editorial Porrúa. México. 2002. Nota Preliminar. Pág. XIV.

CAPÍTULO I EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL BANCARIO EN MÉXICO

A. ORIGEN DEL DERECHO LABORAL BANCARIO

A través de este capítulo, pretendemos referir la evolución histórica de la normatividad laboral aplicable a los trabajadores bancarios, con el inicio de tal derecho, la normatividad laboral bancaria tiene como fuente formal inicial el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares del 15 de Noviembre de 1937 que reguló prestaciones laborales de carácter superior para los empleados bancarios con el propósito de motivarlos y generar un sentido de pertenencia a las instituciones financieras y consecuentemente evitar que se unieran a cualquier grupo de trabajadores con inferiores condiciones de trabajo y prestaciones laborales y que decidieron involucrarse en movimientos de huelga, pues los salarios bajos propiciaron un clima radical en el sector sindical que pretendió desestabilizar al Estado en el periodo político del entonces Presidente de la República General Lázaro Cárdenas, "que motivó también la expropiación petrolera, el 18 de Marzo de 1938".

El citado Reglamento adolecía del vicio de inconstitucionalidad, pues a partir de esa fecha los trabajadores bancarios fueron regulados al margen de las

GÓMEZ González, Arely. El Régimen Laboral de Los Trabajadores Bancarios. Ed. Porrúa. México. 1977. Pág. 106.

disposiciones previstas en el Artículo 123 Constitucional, como lo veremos adelante.

B. ASPECTOS RELEVANTES DEL REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS DEL 15 DE NOVIEMBRE DE 1937

Según expresa Arely Gómez, en su libro "El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios", el referido ordenamiento jurídico laboral reglamentó los derechos laborales de los trabajadores de las instituciones de crédito y auxiliares, estableciendo la formalidad de sujetarlos a un contrato individual de trabajo, al procedimiento escalafonario como medio para regular los ascensos laborales, clasificándolo por categorías y antigüedad. ³⁰

También se estableció en el citado instrumento jurídico laboral el tabulador de salarios, señalando el concepto de salario mínimo bancario, como aquel que se adiciona en un 50 % más al salario mínimo general, y otras prestaciones laborales como las vacaciones, el servicio médico subrogado con el Instituto Mexicano del Seguro Social y la pensión vitalicia de retiro o jubilación; se reglamentó la participación de utilidades tomando como base un mes de salario y en caso de despido, la obligación para las instituciones de crédito y auxiliares, de pagar al trabajador bancario separado injustificadamente, tres meses de sueldo y además veinte días por cada año de servicios, estableciendo como un antecedente histórico de la mediación como autoridad competente para intervenir en la resolución de los conflictos suscitados entre las instituciones de crédito y sus empleados a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y Seguros.

³⁰ Ibídem. Págs. 106 - 107.

En nuestro concepto consideramos que el referido reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y auxiliares, tuvo como objetivo principal la prevención de conflictos de carácter colectivo y que trascendieran al Tribunal del Trabajo, por medio del procedimiento de huelga que pondría en riesgo la estabilidad del sistema financiero nacional, de ahí que la competencia por razón de la materia la tenía la Comisión Nacional Bancaria como un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para resolver los conflictos laborales de carácter individual y en caso de resultado negativo los trabajadores bancarios podrían plantear su demanda laboral ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para ventilarse en la vía ordinaria laboral con la formalidades del procedimiento previsto en la Ley Federal del Trabajo.

C. EL REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES BANCARIOS DEL 30 DE DICIEMBRE DE 1953

Miguel Acosta Romero expresa en su libro "Derecho Laboral Bancario" que el entonces Presidente Adolfo Ruíz Cortinez abrogó el Reglamento Cardenista y expidió uno nuevo que entró en vigor el 30 de Diciembre de 1953, mejorando en cuanto a su estructura jurídica, y en cuanto a su contenido, respecto a prestaciones económicas, culturales y sociales previstas en su fase inicial, pues las referidas prestaciones se incrementaron en cuantía, y en su parte social, adecuándose en el tema relativo a la Seguridad Social, por la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social el 19 de enero de 1943, el cual por medio del convenio de subrogación de servicios médicos, se hizo extensivo a los trabajadores bancarios desde esa época.

³¹ ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura Esther, *Derecho Laboral Bancario, Doctrina, Compilación Legal y Jurisprudencia*. Ed. Porrúa. México. 1988. Págs. 13 y 14.

Por su parte Arely Gómez,³² señala en su libro "El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios" que del citado reglamento se pueden destacar los siguientes aspectos:

Se adicionó el Artículo 19, que no existía en el Reglamento anterior y que disponía:

"Las labores nunca podrán suspenderse en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas, si no en las fechas en que la Comisión Nacional Bancaria autorice.

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

Como consecuencia de la expedición de la Ley del Seguro Social, el Artículo 23 señala que:

"Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, en sustitución del Instituto Mexicano del Seguro Social, cubrirán a los empleados de las mismas, los siguientes beneficios, que debería cubrir dicho Instituto, distribuidos y ampliados en la proporción siguiente: ...". 33

El reglamento, expedido por el entonces Presidente de la República Adolfo Ruíz Cortines fue refrendado tanto por el Secretario de Hacienda y Crédito Público, como por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, que estaban a cargo de los funcionarios públicos Antonio Carrillo Flores y Adolfo López Mateos.

³² Ibídem. Págs. 107 y 108

³³ Ibídem. Pág. 108.

D. EL REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES DEL 13 DE JULIO DE 1972

El 13 de Julio de 1972, el Presidente de La República Luís Echeverría Álvarez, expidió el citado Reglamento, reformado y adicionado en los términos siguientes:

En cuanto a su contenido el Reglamento se divide en nueve capítulos. Capítulo I.- Del Personal de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares. Capítulo II.- Escalafón y Tabuladores. Capítulo III.- Salarios y Gratificaciones. Capítulo IV.- Jornada de Trabajo, Horas Extras, Vacaciones, Despido. Capítulo V.- Prestaciones de Carácter Cultural. Capítulo VI.- Prestaciones de Carácter Social. Capítulo VII.- Prestaciones de Carácter Económico. Capítulo VIII.- Procedimiento Administrativo de Conciliación. Capítulo IX.- Disposiciones Generales.

Según lo advierte el Dr. Miguel Acosta Romero:

"con fecha 1º de Septiembre de 1982 el Gobierno Federal expropió los bancos privados, lo que, entre otras consecuencias, trajo un cambio en el régimen laboral de los trabajadores bancarios, con una modificación de las normas que regulan sus relaciones laborales, cambiando su régimen del apartado "A", al apartado "B", del artículo 123 de la Constitución". 34

En nuestro concepto, el cambio de régimen constitucional en las relaciones laborales bancarias originó la problemática de interpretación jurídica para resolver los conflictos de los trabajadores bancarios, pues en el periodo de transición al Apartado B del artículo 123 constitucional, los tribunales laborales, continuaron aplicando las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo y en la normatividad laboral derivada de los reglamentos de trabajo bancario.

.

³⁴ Ibídem. Pág.77.

E. LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Con fecha 31 de Diciembre de 1983 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, también llamada Ley Laboral Bancaria, aplicable a los trabajadores de las Sociedades Nacionales de Crédito de Banca Múltiple (que fueron Sociedades Anónimas hasta el 29 de Agosto de 1983 de las Instituciones Nacionales de Crédito que de Sociedades Anónimas se transformaron a partir del 15 enero de 1985 en Sociedades Nacionales de Crédito, Banca de Desarrollo; a los trabajadores del Banco de México y a los del Patronato del Ahorro Nacional).

F. REPRIVATIZACIÓN DE LA BANCA

Con fecha 27 de junio de 1990, el entonces Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari, reprivatizó la Banca, mediante reforma a la Ley de Instituciones de Crédito y al artículo 123 Constitucional, Apartado "A", fracción XXXI, que establece la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos laborales de los trabajadores de la Banca Privatizada.

Al respecto, Luis Gerardo Valderrama Navarro, expresa:

"En la iniciativa que el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, se destaca en síntesis, que en la estrategia de reformar al Estado, la modificación constitucional a los artículos 28 y 123 permitirán la privatización de la banca comercial; y ésta medida, contribuirá a concentrar los objetivos sociales del Estado, para quienes más lo necesitan, y fortalecer las finanzas

públicas con los recursos que se obtengan de la venta de los bancos³⁵.

En nuestro concepto, consideramos que la normatividad laboral bancaria citada con antelación, ha evolucionado con un gran vacío de doctrina, es decir el ámbito laboral bancario está inexplorado por los tratadistas de la materia.

La banca, como empresa de servicio, subsiste por los trabajadores que en ella laboran, independientemente de la intermediación financiera que es el objetivo principal del negocio bancario, surge así el llamado derecho laboral bancario, para determinar la naturaleza de trabajo especial que tienen las relaciones laborales de las Instituciones de Crédito objeto de este estudio.

Estimamos que el Sector Bancario ha estado limitado a una normatividad laboral deficiente y por ello ha tenido que ser reforzada y complementada por medio de la supletoriedad sin reconocer su carácter especial dada la naturaleza de las actividades que desarrolla el trabajador bancario en las instituciones de crédito, que lo sujetan a una extensa y complicada regulación de normas técnicas bancarias emitidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y Valores, y del Banco de México, que establecen disposiciones de carácter especial para su aplicación, la norma laboral bancaria se produjo en el orden administrativo, cuando su nacimiento debe ser en la instancia legislativa.

La presente investigación jurídica trata de establecer propuestas objetivas para la adecuada regulación del trabajo bancario en nuestro país, como lo precisaremos en los capítulos posteriores.

-

VALDERRAMA Navarro, Luis Gerardo. El Régimen Laboral en la Banca. Editorial Porrúa. México, 1996. Pág. 229.

Ahora bien del análisis lógico jurídico de las referidas disposiciones jurídico previstas en los citados reglamentos bancarios, se deduce que laborales atendiendo a las circunstancias propias del trabajo desarrollado por los trabajadores bancarios y protegiendo siempre el interés general o colectivo, es decir a los usuarios del sistema bancario nacional, el Gobierno Federal, obligó a las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de Crédito, tales como Uniones de Crédito, Almacenes Generales de Depósito entre otros, a otorgar un sin número de prestaciones laborales además de las previstas en la Ley Federal del Trabajo, equiparándose en consecuencia por su carácter superior a los contratos colectivos de trabajo para establecer un equilibrio social y económico entre la Banca y sus colaboradores, ejemplo de ello se deriva en el salario mínimo bancario, que se caracteriza por un incremento adicional de 50% en relación con el salario mínimo general, la semana de 40 horas, con dos días de descanso, las vacaciones con un mínimo de 20 días por año, entre otras prestaciones de carácter económico, social y cultural.

Al respecto el maestro Miguel Cantón Moller,³⁶ en su obra "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana" cita la opinión de Cabanellas que refiere en su obra "Contrato de Trabajo" al decir:

"Los contratos especiales de trabajo contemplan una situación jurídica que emana de la necesidad de reglamentar de distinta manera situaciones jurídicas diversificadas por la actividad de quienes participan en ellas". ³⁷

Como es el caso de los trabajadores bancarios cuya actividad tiene características propias que lo distinguen del trabajo industrial, en virtud de que se encuentran sujetos a reglamentaciones especiales bancarias emitidas por el

³⁶ CANTON Moller, Miguel. *Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana*. Ed. Cárdenas. México. s.f. Págs.11 y 12.

³⁷ Idem.

Banco de México y la Comisión Nacional Bancaria y Valores, instituciones públicas que regulan al Sistema Bancario Nacional.

Expresa el maestro Miguel Cantón Moller,³⁸ en su libro Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana: "En Argentina y Brasil, por ejemplo, existen disposiciones legales específicas para trabajadores de Bancos, de Restaurantes, para los Ingenieros, para los Profesores, etc., así una gran gama de contratos que vienen a ser especiales".

Al respecto el maestro Mario de la Cueva, expresa el concepto de trabajo especial en los términos siguientes:

"Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento". ³⁹

En nuestra legislación solamente existen algunos contratos que precisamente se destinan a grupos de trabajadores y a los que la Ley Federal del Trabajo llama "Trabajos Especiales", la observación del maestro Cantón Moller es válida en el sentido de que la Ley Laboral Mexicana, únicamente regula en el título de trabajos especiales a los trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, tripulaciones aeronáuticas, trabajadores ferrocarrileros, trabajo de auto transportes, trabajo en maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, trabajo rural, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores, actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores

.

³⁸ Idem

³⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Vigésima Segunda Edición. Tomo I. Ed. Porrúa. México. 2009. Pág. 445.

domésticos, trabajo en hoteles, restaurants, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar.

Luego entonces, el trabajo bancario en nuestro concepto debe incluirse en el citado capítulo de trabajos especiales, pues no obstante como se señaló al principio del presente capítulo de contar con antecedentes jurídico laborales derivados de los reglamentos de trabajo bancario de 1937, de 1953 y 1972 respectivamente, a la fecha, la Ley Federal del Trabajo en vigor, es omisa en la regulación del Trabajo Bancario como trabajo especial, el maestro Miguel Cantón Moller, ⁴⁰ en ese sentido expresa:

"Pero un caso notable, que mucho ha dado de que hablar a la prensa y aún a tratadistas serios y distinguidos, es el de los empleados de los Bancos y demás Instituciones de Crédito. No se hace ningún comentario ni en la exposición de motivos de la Ley ni en las discusiones de las Cámaras Legislativas respecto del proyecto, del porqué no están incluidos estos trabajadores, cuando se sabe que las relaciones de trabajo en esa materia se rigen por un reglamento de trabajo emitido por el Ejecutivo en 1938 y que ha sido actualizado en dos ocasiones: Una durante la vigencia de la anterior Ley y otra más en el año de 1972. Es de considerarse la conveniencia de que estos trabajadores que son de excepción por la naturaleza de su labor, cuenten con las disposiciones específicas de la Ley en las que se establezcan sus limitaciones y derechos".

El maestro Cantón Moller,⁴¹ retomando conceptos del profesor Mario de la Cueva establece: "No podemos recorrer la gama de las batallas, pero tenemos que mencionar una más, la de los trabajadores bancarios, porque el Derecho del Trabajo llora lágrimas de sangre ante la derrota de la justicia social y del orden positivo…".

⁴⁰ Ibídem. Pág. 15.

⁴¹ Ibídem. Pág. 16

Ahora bien, consideramos tomando en cuenta el pensamiento idealista del maestro Mario de la Cueva, que es el momento histórico para establecer en el capítulo de trabajos especiales previsto en la Ley Laboral Mexicana, la regulación del marco jurídico especial aplicable a los trabajadores bancarios, y que más adelante precisaremos como propuesta de reforma legislativa y que constituye el objetivo principal de la presente tesis doctoral.

Como lo cita el maestro Alberto Briseño Ruiz, 42 en su libro "Derecho Individual del Trabajo" como antecedente histórico lo siguiente:

"El 11 de junio de 1980, la Comisión Permanente del Congreso de la Unión recibió iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, suscrita por la diputación obrera, en la que propone un nuevo capítulo en el Título Sexto, relativo a los trabajadores de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares. Se reconocía la necesidad de preservar... en la exposición de motivos de la iniciativa se contiene: el Reglamento citado que regula las relaciones de trabajo entre las Instituciones de Crédito y los trabajadores bancarios es inconstitucional, a juicio de la diputación obrera, porque coarta los derechos de Asociación Profesional, de contratación colectiva y de huelga, porque crea un Tribunal especial: la Comisión Nacional Bancaria, para conocer y decidir los conflictos obreropatronales, sin contar para ello con la jurisdicción y las atribuciones correspondientes.

La aspiración de los trabajadores para asociarse con el propósito de defender sus derechos, mejorar sus niveles de vida y contribuir a la transformación revolucionaria de la sociedad, es una aspiración universal. El contrato colectivo de trabajo, y la huelga, son los instrumentos mediante los cuales aquellos obtienen el establecimiento legal de mejores condiciones económicas y el respeto a las reivindicaciones sociales legítimas; sus beneficios se

⁴² BRISEÑO Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Ed. HARLA. México. 1985. Pág. 588 a 589.

extienden a todos los trabajadores que prestan servicios a una empresa o institución, sean o no miembros de la agrupación sindical. Por esta razón fundamental los derechos citados deben ser reconocidos plenamente a los trabajadores bancarios y el estado de origen revolucionario, garantizar ampliamente su ejercicio, a fin de asimilar a este importante sector de la clase obrera, al conjunto de las fuerzas populares que luchan por la transformación global de la sociedad...".

En nuestro concepto el citado antecedente histórico relativo a la propuesta de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo para que se incluya dentro del capítulo de trabajos especiales, el trabajo bancario, refleja la intención del sector laboral para considerar al trabajo bancario como un trabajo especial, tomando en cuenta las características y condiciones laborales de los empleados bancarios previstas en los reglamentos de trabajo bancario con el propósito de respetar los derechos adquiridos relativos a las prestaciones económicas y sociales que lo caracterizan y lo distinguen del trabajo ordinario o también llamado trabajo industrial.

CAPÍTULO II LA NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO ESPECIAL

Enseguida estudiaremos el trabajo bancario para precisar su naturaleza jurídica dentro de la teoría del derecho del trabajo para considerarlo como un trabajo especial en virtud de las actividades que realizan los empleados bancarios del sistema financiero nacional.

A. CONCEPTO DE DERECHO ESPECIAL

De acuerdo al pensamiento de Barassi, retomado por Néstor de Buen Lozano en su libro derecho del trabajo "El derecho especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común". 43

Al respecto el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece que "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la ley en cuanto no las contraríen".

Por su parte Santiago Barajas Montes de Oca, expresa que:

"La existencia de los contratos especiales tanto en el campo de la doctrina como en el de la legislación del trabajo no debe de considerarse una novedad reciente. Su ampliación y tratamiento

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Segunda Edición. Tomo II. Ed. Porrúa México. 1977. Pág. 321.

jurídico sí puede considerarse así, dado el impulso actual de las relaciones laborales en los países industrializados y en vías de desarrollo e igualmente debido a conflictos económicos graves que se han presentado en todos ellos a partir de la crisis de 1973".⁴⁴

En ese mismo sentido refiere Héctor Santos Azuela, al decir:

"este derecho especial ha sido considerado como una suma de normas que regulan determinados estatutos de trabajo o especies de servicios por las peculiaridades que los rigen o la condición particular de quienes los desempeñan".⁴⁵

Consideramos que el trabajo bancario, siguiendo el orden de ideas citado con antelación, debe considerarse como trabajo especial, en virtud de que la naturaleza de las actividades laborales que desarrollan los trabajadores bancarios se sustentan en la aplicación de normas técnicas bancarias expedidas por autoridades bancarias, tales como el Banco de México y la Comisión Nacional Bancaria y Valores que regulan las operaciones bancarias activas, pasivas y neutrales es decir el otorgamiento del crédito, los depósitos bancarios y los servicios bancarios.

La citada normatividad financiera sujeta al trabajador bancario al cumplimiento de normas jurídicas especiales previstas en la Ley de Instituciones de Crédito, Ley Federal de Instituciones de Seguros y Fianzas, Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito, Ley del Banco de México, Ley de Sociedades de Inversión, Ley para Regular las Agrupaciones Financieras, Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Ley para Regular las Sociedades de Información Crediticia, Ley de Protección al Ahorro Bancario, entre otras leyes financieras, que regulan la actividad laboral de los empleados del sector bancario regulado por la Banca Múltiple y consecuentemente por Grupos Financieros que ofrecen a los usuarios del Servicio de Banca y Crédito un

⁴⁵ SANTOS Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial McGRAW-HILL. México.1998. Pág. 28.

_

⁴⁴ MONTES de Oca, Santiago. *Contratos Especiales de Trabajo*. UNAM. México. 1992. Págs. 13.

portafolio integrado de servicios bancarios, incluyendo la venta de seguros, factoraje y arrendadora financiera.

Néstor de Buen Lozano considera al derecho especial como moderador del derecho común, por cuanto que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados.⁴⁶

El propio Néstor de Buen refiere a Federico de Castro el denomina al derecho especial "al que contiene normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial". ⁴⁷ Para Demófilo de Buen constituyen derecho especial "las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común". ⁴⁸

En nuestro concepto el derecho especial se caracteriza por las diferentes actividades particulares que realizan los trabajadores o personas en su relación jurídica con el Estado, los particulares y los empresarios, como es el caso del derecho laboral bancario mexicano que se distingue en su operación respecto del llamado derecho del trabajo industrial.

B. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para determinar el concepto del derecho del trabajo, objeto del presente capítulo, en primer término precisaremos las diversas corrientes doctrinales que giran en torno al concepto general del derecho.

⁴⁶ DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*, t. I, Editorial México, 1977. Pág. 322.

⁴⁷ Ibídem. Pág. 321.

⁴⁸ Ibídem. Pág. 322.

Al respecto el maestro Pablo Raúl Bonorino afirma, aspectos esenciales del concepto de derecho en los términos siguientes:

- I. El derecho de una comunidad es un conjunto de reglas especiales usadas por esa comunidad, directa o indirectamente, con el propósito de determinar cuales son las conductas que serán exigibles mediante el Poder Público. Estas reglas se identifican mediante criterios específicos, especies de pruebas, en los que no se tienen en cuenta el contenido de las reglas, sino la forma en que fueron adoptadas y desarrolladas.
- II. El conjunto de estas reglas jurídicas válidas constituyen todo el derecho en forma exhaustiva, por lo que si algún caso no queda claramente cubierto por una de estas reglas, ese caso no puede ser decidido mediante la aplicación del derecho.
- III. Decir que alguien tiene una obligación jurídica es decir que su caso cae bajo una regla jurídica válida que le exige hacer o abstenerse de hacer algo, por lo tanto en ausencia de tales reglas jurídicas válidas, no hay obligaciones jurídicas, de lo que se sigue que cuando el Juez resuelve una cuestión mediante el ejercicio de su discrecionalidad, no está imponiendo un derecho jurídico.⁴⁹

El maestro Pablo Bonorino, también expresa:

"Cuando los juristas razonan o discuten sobre derechos y obligaciones jurídicas, particularmente en casos difíciles, hacen uso de pautas que no funcionan como reglas, sino que operan como principios. Estos principios, que pueden ser principios en sentido

BONORINO, Pablo Raúl. *Integridad, derecho y justicia: una crítica a la teoría jurídica de Ronald Dworkin.* Siglo del Hombre Editores. Bogotá. 2003. Pág. 29.

estricto, directrices políticas u otro tipo de pautas, se diferencian de las reglas por su estructura lógica y por poseer la dimensión de peso. Son estos principios los que permiten entender la labor judicial en los casos controvertidos, como la aplicación de los derechos u obligaciones que las partes tenían con antelación a la decisión institucional".⁵⁰

En nuestro concepto, compartimos las ideas del maestro Pablo Bonorino, en relación con el concepto de Derecho como el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta externa del sujeto dentro de la comunidad, y la importancia de la función judicial en la aplicación del derecho para la solución de las controversias judiciales, pues el hombre para convivir dentro del seno de la colectividad debe estar sujeto a reglas que normen su conducta para establecer el orden y la paz social, como sacerdocio de armonía social, superando en consecuencia el sistema represivo y de venganza privada, para constituir el llamado Estado de Derecho, mediante la función jurisdiccional efectiva que cumpla con los fines del derecho y justicia.

En esta tesitura también nos permitimos citar la teoría de la ciencia jurídica, expuesta por Norberto Bobbio en el sentido "del estudio de los esquemas intelectuales empleados por los juristas para crear, interpretar, complementar y conciliar entre sí las reglas de un sistema jurídico",⁵¹ criterio retomado por Mario I. Álvarez Ledesma, al citar diversos autores que expresan la definición de Derecho.

Cabe destacar las opiniones que vierten diversos tratadistas también retornados por Álvarez Ledesma, conceptuando al derecho desde su dimensión fáctica al decir:

Edgar Bodenheimer: "El Derecho es un término medio entre la anarquía y el

_

⁵⁰ Idem.

⁵¹ ÁLVAREZ Ledesma, Mario. *Introducción al Derecho*. Ed. McGraw-Hill. México, 2006. Pág. 55.

despotismo."52

Giuseppe Lumia: "...el derecho no es más que un instrumento de control social, una de las muchas técnicas con las que se realiza el control social, y quizá no la más importante aunque sí ciertamente la más típica." ⁵³

Rudolf Stammbler: "El Derecho es la modalidad formal de la voluntad vinculatoria, autárquica e inolvidable." ⁵⁴

Expresa Mario Álvarez la definición de Derecho desde su dimensión normativa, señalando los conceptos de los siguientes tratadistas:

Hans Kelsen: "El Derecho es el orden coactivo y soberano de la conducta." 55

Rafael Rojina Villegas: "El derecho es un sistema o conjunto de normas que regula la conducta humana, estatuyendo facultades, deberes y sanciones." ⁵⁶

Elías Díaz: "Sistema normativo dotado de coacción formalizada e institucionalizada." ⁵⁷

Retoma también Álvarez la opinión doctrinal de otros autores que definen al derecho en su dimensión valorativa:

⁵⁴ Idem

⁵² Ibidem. Pág. 59

⁵³ Idem.

⁵⁵ Ibidem. Pág. 60.

⁵⁶ Idem.

⁵⁷ Idem.

Giorgio del Vecchio: "El Derecho es la coordinación objetiva de las acciones posibles entre varios sujetos, según un principio ético que las determina excluvendo todo impedimento."58

Javier Hervada: "El arte del Derecho es el arte de lo justo." 59

En relación con el concepto de Derecho, otros autores como Miguel Villoro Toranzo definen al Derecho como "un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica".60

Por su parte, Luis Recaséns Siches, expresa que el derecho es un producto cultural al decir:

"el Derecho, las normas jurídicas, en tanto que son vividas actualmente, revividas, en tanto que son cumplidas por sus sujetos y, en tanto que, llegado el caso, son individualizadas por los órganos jurisdiccionales quienes imponen inexorablemente su ejecución, constituye una parte de la cultura de un pueblo, pertenecen al reino de lo que podríamos llamar cultura viva. No por que a la cultura en tanto que tal le corresponda un a vida por que personas vivas reproducen propia; sino pautas determinadas culturales *V*. su las en caso. transforman...".61

Por su parte en torno al Derecho Moderno el tratadista Jurgen Habermas, expresa:

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Idem.

VILLORO Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Novena Edición. Ed. Porrúa. México, 1990.

⁶¹ RECASÉNS Siches, Luis. Introducción al Estudio del Derecho. Novena Edición. Ed. Porrúa. México, 1991. Pág. 27.

"El derecho moderno es señaladamente un derecho de juristas. Con el Juez de formación jurídica y con los funcionarios especializados, la administración de justicia y la administración pública se profesionalizan. No solo la aplicación de la Ley, también la creación del derecho queda cada vez más ligada a procedimientos de tipo formal y con ello la competencia profesional de los juristas.

Estas circunstancias fomentan la sistematización de los preceptos jurídicos, la coherencia de la dogmática jurídica, es decir, una amplia racionalización del derecho según criterios internos y puramente formales de precisión conceptual". 62

El maestro Juan Antonio García Amado, en su libro "Hans Kelsen y la Norma Fundamental", refiere el concepto de Kelsen de la norma fundamental, al expresar: "El principio de efectividad, es la norma básica general que el pensamiento jurídico presupone siempre que reconoce un conjunto de normas como la constitución válida de determinado Estado". 63

Al respecto, en relación con la positividad del derecho Kelsen en su obra "Teoría General del Derecho y del Estado", refiere:

"El sistema de normas que llamamos orden jurídico, es un sistema de naturaleza dinámica, las normas jurídicas no son validas porque ellas o la norma básica tengan un contenido cuya fuerza obligatoria sea evidente por sí misma. No son validas por el valor intrínseco de la exigencia que de las mismas emanan. Las normas jurídicas pueden tener un contenido de cualquier clase. No hay ninguna especie de conducta humana que, por su misma naturaleza, no pueda ser convertida en un deber jurídico correlativo de un derecho subjetivo. La validez de

⁶³ GARCÍA Amado, Juan Antonio. Hans Kelsen y la Norma Fundamental. Ediciones Jurídicas y Sociales. Madrid. 1996. Pág. 13.

⁶² HABERMAS, Jurgen. *Teoría de la Acción Comunicativa*. Tomo I. Racionalidad de la Acción y Racionalización Social. Ed. TAURUS. Buenos Aires, Argentina.. 1989. Pág. 332.

una norma jurídica no puede ser discutida sobre la base de que su contenido es incompatible con algún valor moral o político. Una norma jurídica es válida en cuanto ha sido creada de acuerdo con determinada regla, y solo por ello. La norma fundamental de un orden jurídico es la regla suprema de acuerdo con la cual los preceptos de tal orden son establecidos y anulados, es decir, adquieren y pierden su validez".⁶⁴

Por su parte, Hermann Kantorowicz refiere la definición de derecho como "el cuerpo de normas que tiene como finalidad la prevención o la ordenada solución de conflictos"⁶⁵.

Herbert Hart, en su obra el concepto de derecho ubica, al derecho como sistema jurídico al decir:

"El sistema jurídico del estado moderno está caracterizado por un cierto tipo de supremacía dentro de su territorio y de independencia respecto de otros sistemas, que todavía no hemos reproducido e nuestro modelo simple. Estas dos nociones no son tan simples como pueden parecer, pero lo esencial de ellas desde el punto de vista del sentido común que quizás no resulte adecuado puede ser expresado como sigue: el derecho inglés, el derecho francés, el derecho de cualquier país moderno, regula la conducta de poblaciones que habitan territorios con límites geográficos bastante bien definidos. Dentro del territorio de cada país puede haber muchas diferentes personas o conjunto de personas que dan órdenes generales respaldadas por amenazas y que reciben obediencia habitual"

Mario G. Lozano, interpretando la evolución y puntos cruciales de la Teoría Pura del Derecho de Hans Kelsen, expresa:

65 KANTOROWICZ, Hermann. La Definición del Derecho. Editorial Colofón. México. 1994. Pág. 44.

⁶⁴ KELSEN, Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. UNAM. México. s.f. Pág. 133.

⁶⁶ ADOLPHUS Hart, Herbert Lionel. *El Concepto de Derecho*. Editorial Abeledo Perrot. Buenos Aires. S.F. Pág. 31.

"Kelsen tiene conocimiento de lo difícil que es una investigación metodológica como fin en si misma; sin embargo se siente con derecho y, mas bien, con deber, dado el sincretismo metodológico de las teorías tradicionales de dedicarse a una investigación exclusivamente metodológica, porque solamente el método permite individualizar limites no arbitrarios entre cada una de las ciencias sociales, y, en particular, entre la ciencia jurídica y tales disciplinas... En el tránsito de las ciencias sociales en general a la ciencia del derecho en particular, la compenetración de cada una de las disciplinas se hace aún más difícilmente explicable, pues el derecho como fenómeno social está sometido en gran parte al método de la sociología y la psicología."

Por su parte el mismo Hans Kelsen, expresa:

"La teoría pura del derecho constituye una teoría sobre el derecho positivo; se trata de una teoría sobre el derecho positivo en general, y no de una teoría sobre un orden jurídico específico. Es una doctrina general sobre el derecho, y no la interpretación de normas jurídicas particulares, nacionales o internacionales. Ofrece sin embargo, también una teoría de la interpretación.

En cuanto a teoría pretende, exclusiva y únicamente, distinguir su objeto.

Intenta dar respuesta a la pregunta de que sea el derecho, y como sea; pero no, en cambio, a la pregunta de cómo el derecho deba ser o deba ser hecho. Es ciencia jurídica; no, en cambio, política jurídica."

Oscar Correas, refiere en su obra "El Otro Kelsen", comentando la vida y obra del citado jurista checo "la insistencia de Kelsen en la "pureza" permitió a muchos

 ⁶⁷ G. Lozano, Mario. *Teoría Pura del Derecho Evolución y Puntos Cruciales*. Ed. Temis. Bogotá.1992. Pág. 7
 ⁶⁸ Vid. KELSEN, Hans. Teoría Pura del Derecho. Ed. Porrúa. Décima Edición. México. 1998. Pág. 15.

[&]quot;Al caracterizarse como una doctrina "pura" con respecto del derecho, lo hace por que quiere obtener solamente un conocimiento orientado al derecho, por que desearía excluir de ese conocimiento lo que no pertenece al objeto precisamente determinado como jurídico. Vale decir: quiere liberar a la ciencia jurídica de todos los elementos que le son extraños este es un principio fundamental en cuanto al método".

soslayar el conjunto de su pensamiento, convirtiéndolo en uno de los grandes pero casi desconocidos pensadores políticos del mundo contemporáneo". ⁶⁹

Expresa Eugenio Trueba Olivares en relación con el Derecho:

"Las reglas del Derecho positivo son jurídicas, independientemente de toda valoración ética. Son libremente dictadas por el estado sin instancia superior alguna. La ciencia jurídica o ciencia de la jurisprudencia sólo puede ocuparse de las leyes positivas sin preocuparse de si son buenas o malas. Las reglas o preceptos. Para que sean leyes, deben de ser de aplicación general y no para casos concretos u ocasionales, pero las normas que dictan o crean los jueces son verdadero Derecho por estar previamente autorizadas."

Por su parte Rudolf Stammbler establece:

"La idea del Derecho como la realización de la justicia. La justicia postula que todos los esfuerzos jurídicos tiendan a lograr la armonía social, ajustando las conductas individuales de la comunidad, de una comunidad de hombres libres".⁷¹

Kaarlo Tuori expresa: "El Derecho es un sistema de normas autónomo, racional, consistente y coherente. La principal fuente del Derecho es la Legislación expedida mediante un procedimiento jurídicamente regulado."⁷²

Abelardo Rojas Roldán refiere sobre el concepto de Derecho:

"El Derecho es un orden que se expresa mediante normas que constituyen un sistema con una forma invariable; que regulan la conducta humana de manera bilateral, externa y coercible; cuyas

⁷² Ibidem. Pág. 33

⁶⁹ CORREAS, Oscar. *El Otro Kelsen*. Instituto de Investigaciones Jurídicas U.A.N.L. México, 1989. Pág. 27

⁷⁰ Ibidem. Pág. 15

⁷¹ STAMMBLER, Rudolf. Tratado de Filosofía del Derecho. Ed. México. 1980. Págs. 330 a 334.

normas son creadas por órganos de poder institucionalizado y que hacen referencia a contenidos variables, facultando a un sujeto pretensor para exigir a otro sujeto obligado conductas que se consideran obligatorias para lograr fines colectivos, en cuyo cumplimiento se pugna por realizar valores sociales."⁷³

El diccionario Marxista de Filosofía establece el concepto de derecho en el siguiente sentido: "Es el conjunto de normas y reglas de conducta de los hombres que son establecidas o afianzadas por el estado: voluntad de la clase dominante erigida en ley."⁷⁴

Rafael De Pina define al derecho: "Como el conjunto de normas eficaz de regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante, la de derecho positivo y derecho natural."⁷⁵

La enciclopedia Barsa establece el concepto de derecho en los términos siguientes: "El derecho es un conjunto de normas que regulan la conducta social de los individuos, susceptibles de recibir una sanción política, y que, aspiradas en la idea de justicia, tienden a realizar el orden social."

El jurista Gustavo Radbruch establece la acepción de la palabra derecho conforme a las siguientes ideas:

"un concepto cultural o, lo que es lo mismo, un concepto de una realidad referida a valores, una realidad cuyo sentido consiste en estar al servicio de los valores. El derecho es la realidad que tiene el sentido de servir al valor jurídico, a la idea del derecho."

ROJAS, Roldán Abelardo. LXXV Años de Evolución Jurídica en el Mundo. Vol. IV. U.NA.M. México. 1979 Pág. 78

⁷⁴ Diccionario Marxista de Filosofía. Ediciones de Cultura Popular. México. 1977. Pág. 71

⁷⁵ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México. 1975. Pág. 178

⁷⁶ Enciclopedia Barsa. Edición Estados Unidos de Norteamérica. t.V. 1876. Pág. 381

⁷⁷ RADBRUCH, Gustavo. Filosofía del Derecho. 4a. ed. Madrid. Revista de Derecho Privado. 1959. Pág. 44.

Joaquín Costa refiere en relación con el concepto de derecho:

"Es la forma que reviste la actividad de los seres racionales en la libre realización de algún bien en concepto del medio adecuado para otro bien que fin racional de la vida o la realización establecida racionalmente entre fines condicionables y condiciones o medio útiles."⁷⁸

Rafael Preciado Hernández expresa:

"El derecho es una regla de vida social, establecida por la autoridad competente en vista de la utilidad general o del bien común del grupo y, en principio, provista de sanciones para asegurar su efectividad."⁷⁹

Raúl Cervantes Ahumada vierte su opinión en torno al concepto de derecho, bajo la siguiente acepción: "Un conjunto autónomo y coordinado de estructuras ideales, emanado de un poder público efectivo, y destinado a actuar en la vida humana de relación social."

Por su parte el maestro Eduardo García Máynez, en su obra "Filosofía del Derecho", determina el concepto de derecho expresando una definición más amplia e integral en los términos siguientes:

"Derecho es un orden concreto, instituido por el hombre para la realización de valores colectivos, cuyas normas integrantes de un sistema que regula la conducta de manera bilateral, externa y coercible son sancionadas y, en caso necesario, aplicadas o impuestas, por la organización que determina la condiciones y los límites de su fuerza obligatoria."

PRECIADO Hernández, Rafael. *Lecciones de Filosofía del Derecho*. 6a. Ed. México. 1970. Pág. 278.

_

⁷⁸ COSTA, Joaquín. La Vida del Derecho. Ed. Heliasta. Buenos Aires. 1976. Pág. 50.

⁸⁰ CERVANTES Ahumada, Raúl. *Sobre el Concepto de Derecho*. Revista de la Facultad de Derecho. t.XIV UNAM. México. 1964. Pág. 670.

⁸¹ GARCÍA Máynez, Eduardo. Filosofía del Derecho. Ed. Porrúa. México. 1974. Pág. 135

En torno al concepto de derecho, Oscar Morineau señala:

"Hemos descubierto con evidencia que el derecho es expresión del deber ser y no del ser. Este descubrimiento nos permite dividir los objetos posibles de conocimiento en dos regiones, el ser y el deber ser. De donde se sigue que la ciencia del derecho tiene por tarea el conocimiento del deber ser jurídico. En otras palabras, el derecho no es la formulación de los datos constantes encontrados en la convivencia intersubjetiva o en el comercio social, sino la regulación de vida de tal convivencia y de tal comercio. Es el objeto que nos dice como debe de ser la conducta, la regla que sirve para dotar a la conducta de un nuevo sentido y no su descripción". 82

Expresando una teoría jurídica acerca del significado del término "Derecho", Andrei Marmor en su obra "Interpretación y Teoría del Derecho" nos menciona, las siguientes tres tesis:

- "Una explicación adecuada del concepto de derecho, consiste en el análisis semántico de aquello que significa la palabra "Derecho" y, quizá, de los significados de otros conceptos relacionados que son características del lenguaje jurídico.
- 2. Este análisis semántico de "Derecho" mostraría que el término se refiere a una clase real o natural de entidades cuya esencia y constitución no consiste en convenciones sociales.
- Por lo tanto, el descubrimiento de la esencia real hace que una posición como el positivismo jurídico sea falsa, y verdadera alguna versión del derecho natural."⁸³

Fernando Castellanos Tena lo define como: "Un conjunto de normas que rigen

83 MARMOR, Andrei. Interpretación y Teoría del Derecho. Editorial Gedisa. España. 2011. Pág. 117.

⁸² MORINEAU, Oscar. El Estudio del Derecho. Ed. Porrúa. México. 1997. Pág. 31.

la conducta externa de los hombres en sociedad, las cuales pueden imponerse a sus destinatarios mediante el empleo de la fuerza de que dispone el Estado."84

El maestro Agustín Basave Fernández del Valle, citando al iusfilosofo brasileño Miguel Reale autor de la "Teoría Tridimensional del Derecho", expresa que la citada teoría se sustenta en tres dimensiones: hecho, valor y norma, ⁸⁵ y la cual explica en los términos siguientes:

"La tridimensionalidad del derecho no es genérica y abstracta, sino específica y concreta. Los factores no son aislables ni cabe establecer tres ciencias para su estudio. La filosofía del derecho de Miguel Reale se ocupa de la deontología jurídica (valor), de la culturología jurídica (hecho) y de epistemología jurídica (norma). La norma se refiere a los hechos y apunta a un orden de valores. El hecho implica referencias normativas y pautas axiológicas. El valor se refiere a los hechos en donde se realiza y al modo normativo de su realización. El predominio de la investigación sobre alguna de las tres dimensiones no significa olvido o anulación de las otras dos dimensiones restantes."

El propio autor Miguel Reale al expresar las palabras preliminares a la primera edición castellana de su obra "Fundamentos del Derecho", nos manifiesta las ideas que sustentan su teoría tridimensional del derecho en los términos siguientes:

"Lo que entiendo caracteriza a mi trabajo de marras es la confrontación que hago entre diversas doctrinas para demostrar así

⁸⁴ CASTELLANOS Tena, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. 34ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 1994. Pág.17.

⁸⁵ REALE, Miguel. *Fundamentos da concepcao tridimensional*. Revista Brasileira de Filosofía. Vol. X. Fasc. IV. 1960. Pág. 470.

⁸⁶ FERNANDEZ Del Valle, Agustín Basave. *Filosofía del Derecho*. Editorial Porrúa. México. 2001. Pág. 322.

que, todo en virtud de procesos con análisis crecientes, la evolución parte de una concepción unidimensional del derecho para arribar luego a una bidimensional y terminar finalmente, en un desenlace, en una tridimensional. Las secuencias, sucintamente, serian las siguientes:

Concepciones unidimensionales

- a) El Derecho como norma (Kelsen);
- b) El Derecho como hecho (los empiristas);
- c) El Derecho como valor (los jusnaturalistas). Concepciones bidimensionales
- a) El Derecho como hecho normativo (Jellinek), y
- b) El derecho como hecho axiológico (algunos culturalistas).

Concepciones Tridimensionales

- a) El Derecho como realidad analizable en tres aspectos distintos: a cada uno de ellos corresponde una ciencia diferente (tridimensionalismo genérico o abstracto), y
- b) El Derecho como realidad de la estructura esencialmente tridimensional, y como tal estudiada por cualquier ciencia jurídica (tridimensionalismo específico o concreto)... a pesar de estar ya sustancialmente anunciada la teoría tridimensional en el capítulo final, intitulado hecho, valor y norma y de haber dicho que el derecho "es el hecho social en la forma que le da una norma racionalmente promulgada por una autoridad competente, según un orden de valores", aún no empleaba el término tridimensional, que en rigor pasé a adoptar en 1944, creo que con aceptación general en el Brasil y en el extranjero."⁸⁷

Arturo Rico Bovio, establece el concepto integral del derecho considerándolo, *macrosistema comunicacional al decir:*

"En aplicación de las consideraciones precedentes, postularé como definición del derecho que es un subconjunto de la realidad social, compuesto por: un ordenador, fuente formal y material del orden jurídico; el sistema denunciados organizativos u ordenamiento, que tiene la función de mensaje estructurador o consolidador de las dinámicas sociales: y el ordenatario, receptor y decodificador del

-

⁸⁷ REALE, Miguel. Fundamentos del Derecho. Traducción de la 2ª. Ed. Brasileña por Julio O.Chappini. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1976. Pág. XVII y XVIII

comunicado organizativo dentro del contexto total de cierta cultura."88

En nuestro concepto los diversos tratadistas citados nos expresan el concepto de derecho desde diversos puntos de vista filosóficos, guiándonos para entender el concepto de derecho bajo un punto jurídico de coincidencia del derecho como conjunto de normas reguladoras de conducta y de establecimiento del orden social, sin cuya existencia estaríamos en presencia de desórdenes sociales provocados por la dictadura ejercida por los gobernantes para mantenerse en el poder político, destacando los conceptos integrales del derecho que formulan Miguel Reale con su "Teoría Tridimensional del Derecho" y Arturo Rico Bovio con la "Teoría Corporal del Derecho", esta última, sustentada bajo la figura de un macrosistema comunicacional.

Una vez que hemos expuesto las corrientes doctrinales en torno al concepto derecho, estableceremos siguiendo a distinguidos tratadistas del derecho del trabajo para determinar el concepto de Derecho del Trabajo. Al respecto el Maestro Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho del Trabajo señala las primeras leyes del trabajo del periodo revolucionario que constituyeron el antecedente más próximo relativo a la Legislación Laboral aplicable en el citado periodo para regular las relaciones de trabajo.⁸⁹

Expresa el maestro Alberto Trueba Urbina que el proyecto de reformas a la Constitución de 1857, presentado por Don Venustiano Carranza, establecía en artículo 73, fracción X, que el Congreso de la Unión Legislaría en materia del trabajo en toda la República., advierte que el constituyente de 1917 modificó la concepción del primer jefe y estableció, por primera vez en el mundo, una

88 RICO Bovio, Arturo. *Teoría Corporal del Derecho*. Editorial Porrúa. México. 2000. Pág. 105.

_

TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Teoría Integral. 3ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1995. Págs. 157 a 166.

declaración de los derechos sociales del trabajo mediante la aprobación del artículo 123, que en su versión original estableció, en un afán de fortalecer el sistema federal, que "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las bases siguientes...". ⁹⁰

"Como consecuencia de esa disposición constitucional se inició, en las Legislaturas Locales, el proceso legislativo reglamentario del artículo 123, siendo el estado de Veracruz el precursor con su Ley del 14 de Enero de 1918 expedida por el General Cándido Aguilar". ⁹¹

En el aspecto legislativo José Dávalos expresa:

"La legislación laboral mexicana se a apreciado siempre de ser una legislación de vanguardia. La demostración más lúcida de esta afirmación es, sin duda el estatuto social tutelar de los trabajadores plasmado en el artículo 123 de la constitución política federal, que abrió nuevos horizontes a la legislación sobre la materia, a nivel nacional e internacional". 92

Expresa la Juslaboralista Arely Gómez González, 93 en su obra el régimen laboral de los trabajadores bancarios, que fueron más de cincuenta las leyes reglamentos o decretos que se expidieron durante ese periodo mismas que fueron compiladas en el año de 1928 por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, con el título de "Legislación del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos".

91 Idem.

⁹⁰ Idem.

Vid. DAVALOS, José. El Respeto a los Derechos Fundamentales de los Trabajadores. Editorial Porrúa. México. 2004. Pág. 3. "El derecho en general no es ajeno a esta dinámica de cambio y menos aún dentro de él, el Derecho del Trabajo, cuyas normas, por su propia naturaleza, suponen la lucha de clases, dentro de causes legalmente establecidos. Desde la óptica de los trabajadores, considerados como clase social, su enfrentamiento con los patrones es una realidad cotidiana. Nada es dádiva, todo es conquista. Y cada conquista no representa un punto de llegada, sino el de partida para la conquista siguiente...".

⁹³ GÓMEZ González Arely. *El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios*. Editorial Porrúa S.A. México, 1977 Págs. 84 a 85.

"El derecho del trabajo empezó a vivir en esas normas locales, las asociaciones profesionales se multiplicaron y fortalecieron y aumentó el ámbito de protección a los trabajadores". 94

Por lo tanto, siguiendo las ideas del maestro Guillermo Hori Robaina, vertidas en los Apuntes de Derecho del Trabajo, citado por el Licenciado Clemente Soto Álvarez, en su libro Prontuario de Derecho del Trabajo, ⁹⁵ refiere el concepto de Derecho del Trabajo, conforme lo expresan Eugenio Pérez Botija, ⁹⁶ como el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.

Por otra parte, señala Soto Álvarez la definición del maestro Mario De La Cueva, ⁹⁷ al decir que el derecho del trabajo en su aceptación más amplia, es una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizan el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana. Así mismo se cita al Licenciado J. Jesús Castorena, ⁹⁸ quién define al derecho del trabajo en los términos siguientes: "El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".

Por su parte, Miguel Cantón Moller define el derecho del trabajo como: "Conjunto de normas que regulan las relaciones surgidas con motivo de la

⁹⁴ Ibídem. Págs. 157 a 166.

⁹⁵ SOTO Álvarez, Clemente. *Prontuario de Derecho del Trabajo*. Ed. Limusa. México. 1996. Pág. 60.

⁹⁶ Ibídem. Pág. 60.

⁹⁷ Ibídem. Pág. 60.

⁹⁸ Ibídem. Pág. 60.

producción, sistematizan su aplicación y crean las personas morales que intervienen en ellas". 99

Miguel Bermúdez Cisneros señala la definición de derecho del trabajo al "conjunto de principios y normas positivas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana". 100

Rubén Delgado Moya, define al derecho del trabajo como: "la virtud determinante de lo justo, a fin de consolidar el bien colectivo". 101

Por otra parte, el tratadista español Manuel Alonso Olea en su obra "Introducción al Derecho del Trabajo", refiere las características del derecho del trabajo que en nuestro concepto comprenden la difinición integral del derecho del trabajo, expresando sus ideas en los términos siguientes:

- 1. "Que el derecho del trabajo descansa sobre una realidad social singular v diferenciada, sobre una conducta de la gente. claramente apreciable como distinta de las demás en la trama de las relaciones sociales de las que el vivir comunitario se compone.
- 2. Que esta realidad social que sirve de soporte al Derecho del Trabajo es trascendental o crítica, de tal manera que el vivir de la comunidad no sea comprensible sin ella.
- 3. Que han existido unas profundas fuerzas sociales que han provocado el proceso de diferenciación, y que el proceso de diferenciación mismo ha existido y ha desembocad en la realidad diferenciada.

DELGADO Moya, Rubén. Filosofía de Derecho del Trabajo. Ed. PAC. México. 1993. Pág. 154.

⁹⁹ CANTON Moller, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. PAC. México. 1988. Pág. 64.

BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. Ed. OXFORD. México. 2000. Pág. 76.

- 4. Que el Derecho del Trabajo, surgido de esta realidad, formando parte de ella y operando sobre ella, en parte descubierto y en parte hecho se ha diferenciado, a su vez, de los demás sectores del ordenamiento jurídico.
- 5. Cuáles son los elementos-sujeto, relación u objeto que han servido de base a la diferenciación y hasta que punto, cualquiera que sea el que históricamente se halla tomado como relevante, todos ellos han experimentado el proceso de especificación.
- Que el derecho del trabajo tiende a la expansión y a la reinterpretación desde sus supuestos de todo el mundo de lo jurídico.

Si esta tarea es posible, y si efectivamente se realiza, sus resultados necesariamente habrán de ser la definición de derecho del trabajo". 102

En nuestro concepto se puede definir al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre los patrones y los trabajadores conforme a los principios del respeto a la dignidad humana, a la institución sindical y a sus legítimos representantes para lograr un clima de estabilidad y paz laboral.

C. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO BANCARIO

Podemos definir al Derecho Laboral Bancario como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre las Instituciones de Crédito y sus trabajadores.

-

ALONSO Olea, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Ed. Civitas. España. 2002. Pág. 45

D. CONDICIONES DE TRABAJO DEL EMPLEADO BANCARIO

El trabajador o empleado bancario tiene condiciones de trabajo de naturaleza especial cuya gestación se presenta en los citados reglamentos de trabajo bancario de 1937, 1953 y 1972, respectivamente, que regulan el pago de la indemnización constitucional por despido injustificado consistente en el pago de tres meses de salario y veinte días por año, independientemente de que el trabajador bancario ejercite la acción de reinstalación y encuadre la negativa patronal bancaria a la reinstalación en los casos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, prestación laboral superior que distingue al trabajador bancario del trabajador que presta sus servicios en el sector industrial el cual en caso de despido para poder reclamar el pago de la indemnización constitucional y el pago de los veinte días por año laborado, en los términos del artículo 50 de la citada Ley Federal del Trabajo, tiene que sujetarse a los supuestos previstos en el referido artículo 49 y consecuentemente que opere la negativa patronal a su reinstalación en el empleo.

E. PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES DEL EMPLEADO BANCARIO

Por otra parte, el trabajador bancario goza de los beneficios del salario mínimo bancario que es aquel que se aumenta el 50 % adicional al salario mínimo general de la zona económica correspondiente fijada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Así mismo cuenta con el disfrute de vacaciones de veinte días por el primer año laborado, superando en consecuencia la regulación de vacaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo que establece como mínimo seis días por el primer año laborado; prestaciones económicas y sociales, relativas a prestamos personales, préstamo hipotecario con independencia del Infonavit con tasas preferenciales, convenio de subrogación de servicios médicos ante el IMSS, cuya prestación social es la que más valoran los empleados bancarios, pues el servicio médico es prestado por instituciones privadas de servicio médico, a diferencia del trabajador del sector industrial que necesariamente tiene que acudir al igual que sus beneficiarios a las clínicas y hospitales del IMSS.

Cabe destacar también que el trabajador bancario labora una jornada máxima de cuarenta horas a la semana, es decir la llamada semana inglesa con pago de séptimos días, permisos y licencias con goce o sin goce de sueldo en casos previstos en los reglamentos interiores de trabajo bancario; se regula además por disposición de la Ley de Instituciones de Crédito la huelga bancaria, con la participación formal de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la cual es la única autoridad bancaria facultada para decidir el número de sucursales bancarias que deben permanecer abiertas y consecuentemente continúen laborando los trabajadores, que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarios, atento a lo dispuesto por el artículo 121 de la citada ley bancaria.

Especial mención es la relativa a la existencia por disposición constitucional del llamado sindicato bancario para la celebración y revisión de los contratos colectivos de trabajo que regulan las relaciones laborales del trabajador bancario con las instituciones de crédito, el cual se encuentra afiliado a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

El trabajo bancario como es de verse, se desarrolla en un entorno distinto del trabajo industrial, pues su realización depende en gran parte de la normatividad emitida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y su órgano desconcentrado denominado Comisión Nacional Bancaria y de Valores, autoridad

bancaria que desde su creación ha tenido como objetivo fundamental, el de mantener la estabilidad del Sistema Financiero Nacional.

El trabajo bancario constituye en nuestro concepto, un pilar de la economía de México, y consecuentemente un factor de estabilidad social, pues como lo refiere Miguel Acosta Romero. La sola perspectiva de que puede estallar una huelga bancaria en un lapso relativamente corto, por ejemplo si se anuncia ésta para discutir el contrato colectivo del trabajo, produce el retiro masivo de recursos, frente al temor de no poder contar oportunamente con los fondos para atender las necesidades urgentes, como puede los pagos a los trabajadores, proveedores o acreedores o a la compra de artículos alimenticios o de otra naturaleza".

Por su parte, la Ley de Instituciones de Crédito, en sus artículos 24, 25 y 43, reconoce el carácter especial del trabajo bancario, estableciendo requisitos para poder ser nombrado o contratado como alto funcionario de un banco, causales para suspenderlos, removerlos y aún inhabilitarlos de sus funciones.

Por lo tanto, estimamos que el trabajo bancario debe considerarse como trabajo especial y consecuentemente requiere una reestructuración de las relaciones jurídico laborales bancarias, para adecuarlas a la realidad normativa vigente, siguiendo el criterio de Roberto Muñoz Ramón, 104 la citada reestructuración no con sujeción a la ley económica sino a través de su transformación basada en el reconocimiento y respeto de los deberes y derechos del hombre Plenihumanista, pues "Existe incertidumbre respecto del futuro del derecho del trabajo, cada día recurrentemente se plantea la pregunta sobre el futuro de nuestra rama jurídico laboral : o se está debilitando para regresar a ser

¹⁰³ ACOSTA Romero, Miguel y De La Garza Campos, Laura Esther. *Derecho Laboral Bancario* Ed. Porrúa México 1988. Pág. 75.

MUÑOZ Ramón, Roberto. Deberes y Derecho Humanos en el Mundo Laboral. Ed. Porrúa. México. 2001.
Pág. 176.

un insipiente capítulo del derecho civil, o, todavía peor, se está desnaturalizando para darle el pasaporte al terreno del derecho mercantil, o, por el contrario se está fortaleciendo o expandiendo para abarcar no sólo al trabajador y al trabajo subordinado sino a cualquier sujeto y sus actividades laborales desarrolladas en un plan de integración".

Así mismo Roberto Muñoz Ramón. expresa la teoría tridimensional del derecho del trabajo, como una forma sui generis de la teoría en general, afirmando que no solo se puede teorizar sobre los sujetos y objetos constituidos del mundo jurídico laboral, sino en general, sobre todo grupo de fenómenos, sujetos y objetos que se hayan relacionado entre sí...".

Consideramos que el citado autor Muñoz Ramón, pretende explicar con su teoría tridimensional del derecho del trabajo la importancia de su aplicación en el entorno político y social para que exista un justo equilibrio en las relaciones laborales.

Estimamos que la misión fundamental de un auténtico juslaboralista es la de proponer acciones propositivas derivadas de la actividad propia de la investigación jurídica para adecuar la normatividad laboral al entorno político económico y social, como es el caso de los trabajadores bancarios que requieren urgentemente de una nueva legislación que proteja y tutele su actividad laboral dada la múltiple normatividad compleja que operan para realizar la importante tarea de intermediación financiera.

_

¹⁰⁵ Ibídem. Pág. 3.

CAPÍTULO III

MARCO LEGAL DEL TRABAJO BANCARIO: EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

A. CONSIDERACIONES GENERALES

En nuestro concepto el marco legal aplicable al trabajo bancario se sustenta en las disposiciones jurídicas constitucionales emanadas del artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XXXI inciso 22; los contratos colectivos de trabajo bancario en vigor a partir de la reprivatización del sistema bancario nacional, la Ley Federal del Trabajo en vigor capítulo VI relativo a los trabajos especiales y desde luego los derechos adquiridos que tienen los trabajadores bancarios derivados de los reglamentos de trabajo bancario de 1937; 1953 y 1972; la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Ley del Seguro Social y los Tratados Internacionales, a partir de la jurisprudencia LXXVII de 1999 emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto favorezcan a los derechos de los trabajadores bancarios.

Cabe destacar a partir de la referida jurisprudencia que establece una nueva interpretación del artículo 133 constitucional, los tratados internacionales tienen una posición jerárquica superior a la ley ordinaria y en materia laboral son aplicables los sesenta y ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo aprobados por México que se encuentran en vigor, entre los que puede ser aplicable el convenio número ochenta y siete relativo al principio de libertad

sindical de 1948, que prohíbe la intervención del estado con la intención de atentar con ese principio de libertad de afiliación sindical o también llamado derecho de sindicación, según lo advierte el maestro Néstor de Buén Lozano, ¹⁰⁶ en su libro "Compilación de Normas Laborales".

En el presente capítulo, desarrollaremos los aspectos relevantes de la citada normatividad laboral bancaria, para determinar la base constitucional del trabajo bancario, la estructura jurídica de la Ley Federal del Trabajo, de los contratos colectivos de trabajos bancarios, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, la Ley del Seguro Social, la Ley Laboral Bancaria y los Tratados Internacionales, que regulan las relaciones laborales en las instituciones de crédito.

B. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Las condiciones de trabajo en el artículo 123 constitucional, según Mario de la Cueva, consisten en "normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo". 107

Por su parte, Alberto Trueba Urbina, a través de sus obras, defendió reiteradamente la misma posición al considerar que: "era un derecho exclusivo de los trabajadores". Por tanto, era inaceptable concebir como sujeto de la relación jurídica laboral a los patrones, pues éstos —en su opinión— "personificaban

DE BUEN Lozano, Néstor. Compilación de Normas Laborales. Editorial Porrúa. México. 2002. Nota Preliminar XIV.

¹⁰⁷ CUEVA Mario, De la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1972. Pág. 263.

categorías económicas", y deberían regirse por "la legislación civil o mercantil en cuanto a propiedad de bienes, cosas y dinero". 108

Néstor De Buén Lozano y De Ferrari, afirman que es necesario considerar que "las condiciones de trabajo no son sólo beneficios en favor de los trabajadores", ¹⁰⁹ sino que, también son titulares de este derecho "el empleador, la empresa, el sindicato, los dirigentes profesionales". ¹¹⁰

Para Ignacio Burgoa "los sujetos de la relación jurídica están constituidos por la clase trabajadora y el grupo social detentador de los medios de producción o capitalistas. Los efectos de esta relación implican la existencia de derechos y obligaciones recíprocas entre ambos sujetos".¹¹¹

En nuestro concepto las opiniones de los citados autores reflejan la intención del legislador al establecer en el artículo 123 constitucional el mínimo de derechos laborales para que los trabajadores tengan una vida digna, pretendiendo mantener un equilibrio entre los factores de la producción y del trabajo, pues atendiendo al principio de hacer iguales a los desiguales, la referida disposición constitucional recoge los planteamientos de la clase trabajadora para poder hacer frente a las necesidades económicas y sociales que requiere la familia.

Por otra parte, el citado artículo 123 constitucional establece en sus fracciones I, II y III, la regulación de la jornada de trabajo, al respecto Mario De la Cueva refiere el antecedente histórico de la Asamblea de Querétaro en el sentido de que "resolvió disminuir la duración de la jornada, determinando una duración de ocho

TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Ed. Porrúa. México 1975. Pág. 503
 BUEN Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 1981. Pág. 125

FERRARI, Francisco de. *Derecho del Trabajo*, vol.1, 2ª. ed. Editorial Depalma. Buenos Aires. s.f. Pág. 251.

BURGOA Ignacio. Las Garantías Individuales. 23ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1991. Pág. 699.

horas, como tiempo máximo, por muchas y muy poderosas razones de variada índole: biológica, social, familiar y cultural". 112

En nuestro concepto de la interpretación jurídica del artículo 123 constitucional fracciones I, II y III, se desprende la posibilidad de la reducción de la jornada a un tiempo menor al estipulado, estableciendo siete horas para el trabajo nocturno, la prohibición de las labores insalubres o peligrosas después de las diez de la noche, en el trabajo industrial nocturno, brindando protección a los menores de dieciséis años y la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años, pues, permite la posibilidad de establecer la jornada máxima de seis horas para los mayores de esta edad y menores de dieciséis años.

Entre otros aspectos relevantes del artículo 123 constitucional nos permitimos referir la regulación del salario previsto en las fracciones VI, VII, VIII, IX y X del citado dispositivo jurídico constitucional que expresamente señalan las condiciones de los salarios mínimos generales o profesionales, el principio de igualdad de salarios, la protección del salario respecto al embargo, compensación o descuento y la forma de pago del salario el cual "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 la moneda".

Ahora bien, con el propósito de delimitar el tema correspondiente al trabajo bancario como trabajo especial, objeto del presente trabajo de investigación, nos permitimos afirmar, que en nuestro concepto el artículo 123 constitucional apartado A fracción XXXI inciso 22, constituye el fundamento constitucional del trabajo bancario.

.

¹¹² Ibidem. Pág. 269

La citada disposición jurídica constitucional en su parte conducente expresamente dice:

"...XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios...22. Servicios de Banca y Crédito..."

De la interpretación jurídica de la citada disposición constitucional, se desprende que son las autoridades federales las competentes para conocer de las controversias laborales que se susciten entre las instituciones de crédito y sus trabajadores, específicamente se surte la competencia para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En el Estado de Nuevo León operan dos Juntas Especiales, las números 19 y 20, que conocen de los conflictos laborales de los trabajadores bancarios.

Esta disposición jurídica constitucional está compuesta por dos apartados, el apartado A y el apartado B, de los cuales se derivan los siguientes aspectos relevantes:

Apartado A.

Este apartado es aplicable sólo a los trabajadores que laboren para patrones de la iniciativa privada, de empresas que sean administradas de forma directa o descentralizada, por el gobierno federal, y las industrias que le sean conexas y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales, o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación, ya sea en el orden federal o local, y cuyo contenido refiere a los siguientes derechos constitucionales mínimos:

- Jornada de trabajo máxima de ocho horas la diurna, siete la nocturna y la de seis horas para los menores de dieciséis años.
- Días de descanso.
- Protección a las mujeres y menores de edad.
- Salario mínimo general y profesional.
- Igualdad de salarios.
- Participación en las utilidades.
- Pago por jornada extraordinaria.
- Derecho a la habitación.
- Capacitación y Adiestramiento.
- Pago de la indemnización por riesgo de trabajo.

- Seguridad e Higiene.
- Derecho a la Sindicalización.
- Derecho de Huelga.
- Reinstalación en el empleo o pago de la indemnización constitucional en caso de despido injustificado o de separación del trabajo por causa imputable al patrón.
- Seguridad Social.
- Derecho a solicitar la competencia de loas tribunales del trabajo en los asuntos del orden federal, como es el caso del trabajo bancario.

Apartado B.

Este apartado rige las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, siendo aplicable también a los trabajadores bancarios que laboran en el Sistema de Banca de Desarrollo con motivo de la Nacionalización Bancaria, con fundamento en la fracción XIII bis de la citada disposición jurídica constitucional.

Al respecto José Manuel Lastra Lastra refiere:

"Correspondió al Presidente Adolfo López Mateos, enviar al Poder Legislativo, en 1959, un proyecto para adicionar el artículo 123 con un apartado B, con diversas fracciones siendo aprobado en 1960". 113

Los derechos laborales que establece este apartado son los siguientes:

- Jornada laboral máxima de ocho horas en la diurna y siete en la nocturna, respectivamente.
- Pago de jornada extraordinaria.
- Vacaciones.
- Días de descanso.
- Salarios mínimos.
- Igualdad de salarios.
- Protección al salario.
- Escuelas de Administración Pública.

LASTRA Lastra, José Manuel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada y Concordada. t. V. Décimoquinta Edición. Ed. Porrúa. México. 2000. Pág. 37.

- Derecho a la reinstalación o indemnización constitucional en caso de cese injustificado.
- Derecho a la sindicalización.
- Derecho de huelga jurídicamente imposible, toda vez de que en la práctica es difícil determinar la violación de manera general y sistemática de todos los derechos laborales que se establecen en este apartado B.
- Seguridad Social.
- Prestaciones en caso de riesgos de trabajo.
- Protección a las madres trabajadoras y a sus hijos.
- Derecho de habitación.

C. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, es la Ley Reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, consecuentemente es la esencia del código laboral regulador de las relaciones laborales del sector privado y en su caso de las relaciones laborales que existen entre los trabajadores de los organismos públicos descentralizados y de aquellas empresas que operen por virtud de una concesión federal.

La estructura jurídica de la citada Ley Federal del Trabajo, comprende los siguientes aspectos relevantes: refiere a los principios generales rectores del derecho del trabajo entre los que destacan el principio de equilibrio y justicia social en las relaciones laborales, el principio del respeto a la dignidad humana del trabajador, el principio de orden público de las normas laborales y los principios laborales del derecho con los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, como fuentes supletorias del derecho del trabajo; los tipos de relaciones individuales de trabajo, causales de despido, causales de rescisión por causa imputable al patrón, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, trabajos especiales, las relaciones colectivas de trabajo, huelgas, los tipos de huelgas, autoridades del trabajo y servicios sociales, en materia procesal refiere a los tipos de juicios laborales que se desahogan en las juntas de conciliación y arbitraje, procedimiento de ejecución, responsabilidades y sanciones entre otros temas relevantes.

D. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Esta ley, también llamada Ley Federal del Trabajo Burocrático es la Ley Reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional, cuyo objetivo es la regulación de las relaciones laborales existentes entre el Estado y sus trabajadores.

La referida ley comprende las siguientes disposiciones legales. Refiere disposiciones generales los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares de las dependencias públicas, del procedimiento escalafonario, de la organización colectiva de los trabajadores y sus condiciones generales de trabajo

equiparables al contrato colectivo de trabajo aplicable a los trabajadores sujetos a la Ley Federal del Trabajo, riesgos profesionales, la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y del procedimiento ante el citado Tribunal, entre otros aspectos relevantes.

E. LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Esta ley, tiene su base constitucional en la fracción XII del apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna, que consagra el derecho de los trabajadores a tener, habitaciones cómodas e higiénicas a través de la aportación que para tal efecto, hagan las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda.

Dicha ley, comprende los siguientes conceptos:

- Concepto Legal del INFONAVIT.
- Objeto.
- Del Patrimonio.
- De los órganos del Instituto.
- De la Comisión de Inconformidades y Valuación.

- De la Comisión Consultiva Regional.
- Obligaciones de los patrones.
- De la aportación patronal.
- De la devolución de las aportaciones.

F. LEY DEL SEGURO SOCIAL

Esta ley tiene su fundamento constitucional en la fracción XXIX del apartado A del citado artículo 123 que establece el derecho de los trabajadores y sus beneficiarios a la seguridad social por medio de los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, enfermedades y maternidad, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales.

La estructura jurídica de la citada ley, establece las siguientes prestaciones médicas que son aplicables a los trabajadores bancarios en atención al convenio de subrogación de servicios médicos, celebrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Asociación de Banqueros de México en el año de 1957, en cuyo convenio las instituciones de crédito se comprometieron a partir de esa fecha a otorgar directamente a sus trabajadores y familiares derechohabientes, las prestaciones en dinero y en especie del régimen del seguro obligatorio en el ramo de enfermedades y maternidad y el de riesgos de trabajo, así como en el ramo de invalidez, veiez. cesantía en edad avanzada muerte. consecuentemente el pago de pensiones por incapacidad permanente total derivada de la invalidez, de vejez y de cesantía en edad avanzada a los empleados bancarios, el pago de pensiones de viudez y orfandad a los familiares derechohabientes, por otra parte el pago de dote nupcial a los empleados. Por otra parte, es importante precisar que las valuaciones de incapacidad, parciales o totales permanentes derivadas de riesgos de trabajo, así como la calificación del estado de invalidez, serían efectuados exclusivamente por médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cabe destacar también que el citado convenio establece la doble subrogación, toda vez que los bancos pagaban las cuotas obrero patronales con base en el salario integrado del trabajador también llamado salario base de cotización en materia de seguridad social, y obtenían una reversión del 47% en el seguro de riesgos de trabajo y del 83% en la rama de enfermedades y maternidad, según se desprende del referido convenio de subrogación de servicios médicos.¹¹⁴

En nuestro concepto el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de fecha 30 de diciembre de 1953, mediante el cual se fundamentó la celebración del Convenio de Subrogación de Servicios de Seguridad Social y Médicos entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Asociación de Banqueros de México, adolecía del vicio de inconstitucionalidad, en virtud de que las prestaciones sociales en las que se incluyen las prestaciones de servicio médico se establecieron en el citado reglamento al margen de las disposiciones de la Ley del Seguro Social, Ley Reglamentaria de la Fracción XXIX del artículo 123 constitucional.

-

¹¹⁴ Convenio de Subrogación de Servicios Médicos de 1957.

G. LEY LABORAL BANCARIA

Esta ley, atendiendo a su denominación es la Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Surgió a la vida legislativa por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983 y entró en vigor el 1º de enero de 1984.

Su objeto, según la exposición de motivos es: 115

"Fijar el marco jurídico de las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones de crédito, incorporando al régimen al que han estado sujetos y respetando especialmente las prestaciones que con tanto esfuerzo han logrado, y haciendo compatible su estatuto laboral con el establecido por los trabajadores al servicio del Estado" 116.

En cuanto a su contenido se puede destacar fundamentalmente lo siguiente:

- 1.- El artículo 1º señala su campo de aplicación, consecuentemente rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.
- 2.- Los trabajadores se clasifican en personal de confianza o de base.

-

¹¹⁵ Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983.

¹¹⁶ Ibídem.

- 3.- Se aplican como normas integradoras, las disposiciones contenidas en los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y como supletorias, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.
- 4.- Se conservan los derechos laborales adquiridos en el derogado Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, tales como los días de descanso obligatorio determinados por la Ley Federal del Trabajo y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria; prima sabatina o dominical; vacaciones de 20 días laborales durante los primeros diez años de servicios; salario mínimo bancario; compensación de antigüedad; aguinaldo; seguridad social y prestaciones económicas.
- 5.- Se establecen las instituciones de suspensión, cese y terminación de los efectos de los nombramientos.
- 6.- Se establece como institución sindical representativa del sector bancario a la federación nacional de sindicatos bancarios.
- 7.- Se establece la supervisión de las instituciones de crédito a cargo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria, a efecto de que las instituciones cumplan con las obligaciones que les imponga la ley.

CAPÍTULO IV LOS TRABAJOS ESPECIALES EN EL LEGISLACIÓN NACIONAL

Los trabajos especiales se encuentran regulados en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en vigor, bajo la denominación "Trabajos Especiales", estableciendo el artículo181 de la citada Ley "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen", considerando como trabajo especial a los trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, trabajadores ferrocarrileros, trabajadores de auto transporte, trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, no incluyendo a los trabajadores bancarios que en nuestro concepto también deben de ser considerados dentro del capítulo de trabajos especiales y que es el objeto de la presente Tesis Doctoral.

A. TRABAJADORES DE CONFIANZA

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece el concepto legal de trabajador de confianza al expresar textualmente lo siguiente: "La

categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de 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".

De la citada disposición jurídica laboral se desprende la definición del trabajador de confianza que privilegia las funciones desempeñadas por este tipo de trabajador relacionadas con la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con una condicionante que sea de carácter general, excluyendo en consecuencia los trabajos operativos relativos a dichas funciones, como en vía ejemplo podremos citar el caso de un gerente de una sucursal bancaria, cuya naturaleza de sus funciones encuadraría en el concepto de trabajador de confianza, pues desempeña las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de manera general.

Ahora bien, el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, puede ser interpretado en forma armónica con el artículo 11 de la citada Ley Laboral, que establece la figura de la representación patronal para los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa ó establecimiento, para obligarlos a responder de las decisiones que tomen para regular las relaciones laborales en la empresa.

En torno al concepto de trabajador de confianza se han vertido diversas opiniones de los tratadistas de la materia laboral, entre los que se destacan:Para Mario de la Cueva la expresión: "cuando tuvieran carácter general", la referida

expresión tiene por objeto restringir las posibilidades de designar trabajadores de confianza.¹¹⁷

Baltazar Cavazos Flores, señala:

"El artículo 9º es contradictorio en cuanto al párrafo primero que califica de correcto, contradice el segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto" 118

Por su parte, Euquerio Guerrero, expresa lo siguiente:

"La ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general, pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto" 119

Castorena, refiere que el "trabajador de confianza" es la persona física a quién el patrón confía el despecho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización". 120

Para Alberto Trueba Urbina, las funciones de confianza comprenden:

"todas la funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma, específica o

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Vigésima segunda edición, Tomo I.* Ed. Porrúa. México, 2009. Págs. 157- 158.

¹¹⁸ Cfr. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. t. II. Ed. Porrúa. México. 1977. Pág. 329.

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ Idem.

concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza"¹²¹

B. LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"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 ó establecimiento", al respecto al interpretar la referida disposición jurídica laboral Néstor de Buen Lozano expresa "se reconocen aquí dos derechos fundamentales. En primer término, el derecho a salario remunerador. En segundo término, el derecho a la igualdad." 122.

Por su parte Mario de la Cueva señala "... La declaración del artículo 182 tiende a relevar la tesis de que las condiciones de trabajo deben partir de los mínimos legales, en un ascenso que corresponda a la naturaleza e importancia del trabajo que presta, y además, han de ser iguales a las que rijan para trabajos en la empresa, por lo menos, prevención que servirá, principalmente, para evitar que por efecto de la contratación colectiva, sus condiciones de trabajo, pudieran ser inferiores a las de los demás trabajadores" 123.

¹²¹ Ibidem. Pág. 330.

De Buen Lozano, Néstor. *Compilación de Normas Laborales Comentada*, Segundo Tomo, Ed. Porrúa. México, 2002, Pág. 69.

De La Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Vigésima Segunda Edición Tomo I. Ed. Porrúa, México, 2009, Pág. 457.

En nuestro concepto las condiciones de trabajo de los llamados trabajadores de confianza que en principio su denominación a provocado en el sector laboral divisionismo con el resto de los trabajadores y consecuentemente la alteración del clima organizacional con la consecuente pérdida de la productividad y de la calidad en el trabajo, debe de ser en condiciones superiores a la ley por la responsabilidad de las funciones que desempeñan en el sector laboral, pues al ser considerados representantes del patrón independientemente del mandato o poder general conferido, se traduce su actuación en acciones de alto riesgo que incluso pueden trascender al ámbito penal, de ahí que se considere razonable que disfruten prestaciones laborales muy superiores a las que devenga un trabajador con funciones operativas.

C. LA CAUSAL ESPECIAL DE LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA

El trabajador de confianza en nuestro concepto es el más vulnerable para perder su empleo en caso de que a juicio subjetivo del patrón le atribuya un hecho que puede ser constitutivo de pérdida de la confianza, invocando el artículo 185 de la citada ley laboral que expresamente dice: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar la acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley".

La referida disposición jurídica, establece la causal subjetiva de pérdida de la confianza, sin embargo es importante establecer que el Tribunal del Trabajo es el único competente para determinar la procedencia de la causal, la cual en nuestro

concepto debe de ser valorada objetivamente para que no quede al capricho patronal para separar a trabajadores de confianza que no son afines a sus intereses económicos, estableciendo el artículo 186 de la referida ley la salvedad para aquellos trabajadores de confianza que habiendo sido promovidos de un puesto sindical a la función de confianza, puedan regresar a su puesto sindicalizado, desde luego si los hechos que se le atribuyen no encuadran en los supuestos de la causales previstas en el artículo 47 para configurar la rescisión de contrato por causa justificada.

En relación con la causal subjetiva o especial de la pérdida de la confianza, Néstor de Buen Lozano expresa:

"En realidad no existen reglas apropósito de los motivos que pueden determinar la pérdida de la confianza. Por ello puede afirmarse que se trata de una cuestión en la que opera la facultad discrecional de los tribunales de trabajo..."¹²⁴

D. TRABAJADORES DE LOS BUQUES

Este trabajo especial se encuentra regulado por los artículos del 187 al 214 de la Ley Federal del Trabajo en vigor cuyas disposiciones jurídicas contemplan las siguientes características: sujetos de aplicación, condiciones de trabajo, excepción al principio de igualdad de salarios, obligaciones patronales especiales y causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo.

1. Sujetos de Aplicación.

¹²⁴ DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México, 1977. Pág. 334.

Los artículos 187 y 188 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establecen como sujetos de aplicación del régimen especial del trabajo de los buques, a los capitanes, y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero ó fletador, estableciendo también en la denominación de buques a cualquier clase de barco ó embarcación que ostente bandera mexicana.

De las citadas disposiciones jurídicas laborales se desprenden las características propias de los trabajadores de los buques para considerarlos como sujetos de un trabajo especial, en virtud de que sus condiciones laborales se prestan en situaciones de alto riesgo, fuera del país, sujetos a una disciplina militarizada para mantener el orden en el centro de trabajo.

2. Condiciones de Trabajo.

El Artículo 194 de la Ley Federal del Trabajo establece la formalidad a que deben sujetarse las condiciones de trabajo al expresar: "las condiciones de trabajo serán por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la capitanía del puerto o al cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del Lugar donde se estipularon", por su parte el artículo 195 establece: "el escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

I. Lugar y fecha de su celebración;

II.	Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
III.	Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;
IV.	Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado ó por viaje ó viajes;
V.	El servicio que debe prestarse, especificándolo con la mayor precisión;
VI.	La distribución de las horas de jornada;
VII.	El monto de los salarios;
VIII.	El alojamiento y los alimentos que se suministraran al trabajador;
IX.	El periodo anual de vacaciones;
X.	Los derechos y obligaciones del trabajador;
XI.	El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque;

XII. Las demás estipulaciones que convengan a las partes".

En nuestro concepto la referida disposición jurídica laboral especial establece el requisito de forma de las relaciones de trabajo aplicable a los trabajadores de los buques, debiendo ser por escrito para establecer seguridad jurídica en favor del trabajador, debiendo además de remitir ejemplares a la capitanía del puerto o al cónsul mexicano más cercano y a la inspección del trabajo del lugar donde se estipularon.

3. Excepción al Principio de Igualdad de Salarios.

El artículo 200 de la citada ley laboral, establece la excepción al principio de igualdad de salario al expresar: "no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se prestan en buques de diversas categorías".

Por otra parte, los artículos 201, 202 y 203 señalan los principios especiales aplicables para regular el salario de los trabajadores de los buques, estableciendo las siguientes condiciones: "a elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial del cambio que rija en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero; los trabajadores por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retraso del mismo. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa".

En materia de indemnizaciones y salarios, disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, sobre el buque, sus maquinas, aparejos, pertrechos y fletes. A este efecto, el propietario del buque es

solidariamente responsable con el patrón, por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores.

4. Obligaciones Patronales Especiales.

Las obligaciones patronales se derivan del artículo 204 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente dice: "los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar a bordo alojamientos cómodos e higiénicos;
- II. Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado.
- III. Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Esta misma obligación subsistirá en puerto nacional cuando no sea el del lugar donde se tomó al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionaran sin costo para el trabajador;
- IV. Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero;
- V. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijadas;

- VI. Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado ó de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior;
- VII. Proporcionar los alimentos y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza;
- VIII. Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por aqua;
 - IX. Repatriar ó trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón;
 - X. Informar a la Capitanía del Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre platica, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo; si el buque llega a puerto extranjero el informe se rendirá al Cónsul Mexicano ó en su defecto, al Capitán del primer puerto nacional que toque".
 - 5. Causas Especiales de Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

A diferencia del trabajador que le es aplicable la normatividad laboral ordinaria, la cual contempla también causas especiales de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón en los términos del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, del Régimen Especial aplicable a los Trabajadores de los Buques, no contempla causales de rescisión especiales que puedan ser atribuidas al patrón.

Al respecto el artículo 208 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece como "causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo, las siguientes:

- I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;
- II. Encontrándose el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir del buque o durante la navegación;
- III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica. Al subir a bordo, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- IV. La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;
- V. La cancelación ó la revocación definitiva de los certificados de aptitud ó de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

- VI. La violación de las leyes en materia de importación ó exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y
- VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad ó la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros".

E. TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

Este trabajo especial relativo a las tripulaciones aeronáuticas, se encuentra regulado por los artículos 215 al 245 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, estableciendo los siguientes aspectos relevantes:

1. Sujetos de Aplicación.

Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos, requisito formal a que deben sujetarse de conformidad con el artículo 218 de la citada ley laboral, "el piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán); los oficiales que desarrollen labores análogas; el navegante; y los sobrecargos".

2. Representación Patronal.

El artículo 219 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece la figura de la representación patronal "por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los

gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios que aún cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores".

3. Jornada de Trabajo.

De los artículos 221, 222, 223, 224 y 225 de la citada ley laboral, se deduce la jornada especial de trabajo, determinada por la consideración de las tablas de salida y puesta del sol, en relación al lugar más cercano en que se encuentre la aeronave en vuelo, estableciendo el tiempo efectivo de vuelo el de ruta y el de servicio de reserva, sin que puede exceder de ciento ochenta horas mensuales.

El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un periodo de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será extraordinario.

"Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcance el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo sino requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto". Esta situación especial se encuentra establecida en el artículo 228 de la citada ley del trabajo y se le ha denominado "tiempo de ruta" 125,

-

¹²⁵ Ibídem. Pág. 355

así lo expresa el tratadista Néstor de Buen Lozano, en su libro Derecho del Trabajo.

4. Descanso y Vacaciones.

Los tripulantes de las aeronaves tienen derecho a los días de descanso obligatorios mencionados en el artículo 74 y a la retribución prevista en el artículo 75 de la citada ley federal del trabajo, consecuentemente se les deberá pagar en su caso el salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, exceptuándose los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional, para los efectos del artículo 232 de la citada ley, los días se iniciaran a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia.

De conformidad con el artículo 333 de la referida ley, los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

5. Principio de Igualdad de Salarios.

El artículo 234 de la referida ley, establece que no es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual. Si este se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.

Respecto al salario de los trabajadores de la aeronáutica, se establecen tres tipos de salario conforme al artículo 235 de la citada ley, considerándose como pago normal, el que se cubre incluyendo las asignaciones adicionales correspondientes, los días 15 y último de cada mes; el salario por concepto de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario, el que se cubre en la primera quincena del mes siguiente al en que se haya realizado y el pago de los días de descanso obligatorio, deberá cubrirse en la quincena inmediata a aquella en que se haya trabajado, los tres tipos de pago salarial deberán realizarse en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.

6. Obligaciones Patronales Especiales.

El artículo 236 de la citada ley laboral establece las siguientes obligaciones:

- I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:
 - a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento se hará cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.
 - b) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que

deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijarán de común acuerdo;

- II. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo;
- III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje;
- IV. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas.
 - 7. Obligaciones Especiales de los Tripulantes.

Conforme al artículo 237 de la citada ley laboral las obligaciones de los tripulantes son las siguientes:

 Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporte pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, amenos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes;

- Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;
- III. Presentarse a cubrir los servicios que tengas asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;
- IV. Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;
- V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar si eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;
- VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la secretaría de comunicaciones y transportes y por el patrón;
- VII. Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;

- VIII. Observar las condiciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;
 - IX. Dara aviso al patrón y en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;
 - X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;
 - XI. Tratándose de los pilotos a mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando procedan, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;
- XII. Rendir los informes formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables;
- XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los efectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.
 - 8. Causas Especiales de Terminación o Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

- La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;
- Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;
- III. Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción II:
- IV. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;
- V. La negativa del tripulante, sin causa justificada a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;
- VI. La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas;
- VII. La ejecución, en el desempaño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en

peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III.

F. TRABAJO FERROCARRILERO

El trabajo ferrocarrilero se encuentra regulado por los artículos 246 al 255 de la Ley Federal del Trabajo, este tipo de trabajo especial al igual que los trabajadores electricistas tiene antecedentes históricos de lucha sindical con logros importantes de sus condiciones de trabajo que previamente fueron establecidas en pactos colectivos para posteriormente consignarse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, según lo expresa Mario de la Cueva al decir: "los trabajadores ferrocarrileros, al igual que los de otros muchos gremios, mineros, petroleros, electricistas, alijadores y estibadores, textiles, para mencionar solamente algunos, deben a ellos mismos y al pueblo de México, una historia de sus organizaciones sindicales, de sus luchas, de sus derrotas y de sus victorias, a fin de que pueda aquilatarse lo que cada uno de ellos, y de verdad es mucho aportó al progreso de la clase trabajadora y al mejoramiento del derecho del trabajo..." 126, al respecto describiremos los aspectos relevantes del trabajo ferrocarrilero en los términos siguientes:

1. Condiciones de Trabajo.

-

¹²⁶ Ibidem. Pág. 493.

El artículo 252 de la referida ley laboral establece que las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche, por su parte el artículo 250 de la misma ley señala que no es causa de rescisión de las relaciones de trabajo ni de pérdida de los derechos, las circunstancia que los trabajadores, por fuerza mayor, queden aislados de sus jefes si continúan en sus puestos.

Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos, se harán previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes del sindicato y de la empresa, y si de ellas resulta responsabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa serán separados de sus empleos.

Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.

Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de sus separación, para regresar a sus puestos, si estos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

2. Principio de Igualdad de Salarios.

El artículo 253 de la referida ley laboral establece que no es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si este se presta en líneas o ramales de diversa importancia.

3. Causas Especiales de Rescisión de la Relación de Trabajo Ferrocarrilera.

El artículo 255 de la citada ley establece como causas especiales de rescisión de la relación de trabajo:

- La recepción de cargo o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y
- II. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

G. TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Este tipo de trabajo especial se encuentra regulado por los artículos 256 al 264, el cual contemplan características relativas a los sujetos de aplicación, el tipo de salario, el principio de igualdad de salario y sus modalidades, condiciones de trabajo, la responsabilidad solidaria patronal obligaciones especiales para los trabajadores y las obligaciones especiales para los patrones, así como las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo que a continuación se detalla:

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo señala las relaciones laborales "entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo".

"La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados".

2. Tipos de Salario.

El artículo 257 de la citada ley establece los tipos de salario que deben de percibir los trabajadores de auto transportes, señalando "El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables...".

3. Modalidad al Principio de Igualdad de Salario.

La citada disposición jurídica laboral establece que "no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría".

4. Condiciones de Trabajo.

El artículo 258 y 259 establecen en materia salarial condiciones especiales para determinar el salario de los días de descanso el cual se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.

Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

Responsabilidad Solidaria Patronal.

El artículo 269 de la citada ley laboral establece la figura de la ley solidaria laboral al establecer que "El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley".

6. Obligaciones Especiales de los Trabajadores.

El artículo 262 establece: para los trabajadores de autotransporte las obligaciones especiales siguientes:

Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;
- II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;
- III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;
- IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y
- V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.
- 7. Obligaciones Especiales de los Patrones.

El artículo 263 de la referida ley laboral establece para los patrones las obligaciones especiales siguientes:

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;
- II. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;
- III. Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y
- IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.
- 8. Causas Especiales de Rescisión.

El artículo 264 de la citada ley laboral, señala las causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo en los términos siguientes:

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

En nuestro concepto, este tipo de trabajo especial relativo al trabajo de autotransportes, históricamente ha causado polémica en su aplicación para la materialización de los derechos laborales de los trabajadores sujetos a esta modalidad laboral, pues, por una parte con referencia a los taxistas se ha considerado que su actividad tiene similitud con un contrato de arrendamiento, pues el dueño del vehículo le otorga la posesión para que lo utilice y como contraprestación le cubra una renta diaria, sin embargo la teoría relacionista que impera en el derecho del trabajo, estima que se configuran los elementos objetivos y subjetivos de la relación de trabajo, como lo son la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago del salario y con todas sus consecuencias jurídico laborales para que el dueño del automóvil supuestamente en alquiler le cubra al chofer todas la presataciones laborales y sociales previstas en la Ley Federal del Trabajo y en las Leyes de Seguro Social e Infonavit.

H. TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL

Este tipo de trabajo especial se encuentra regulado por los artículos 265 al 278 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que establecen como aspectos relevantes los sujetos de aplicación, la responsabilidad solidaria patronal, los tipos de salario, condiciones de trabajo, la antigüedad laboral, pago de indemnizaciones en los

casos de riesgo de trabajo, fondo para el pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías.

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 265 establece los sujetos de aplicación de este tipo de trabajo especial relativo a las maniobras de servicio público en los términos siguientes:

Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.

2. Responsabilidad Patronal Solidaria.

El artículo 268 establece que las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenan los trabajos en forma conjunta tal y como lo señala el artículo 269 de la citada ley laboral, son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados.

Tipos de Salarios.

Los artículos 270, 271 y 272, establecen los tipos de salario que deberán cubrirse

a los trabajadores sujetos a este trabajo especial, conforme a las siguientes modalidades:

"El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera. Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen".

"El salario se pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100. El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones".

"Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un dieciséis sesenta y seis por ciento como salario del día de descanso. Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones".

4. La Antigüedad Laboral.

La determinación de la antigüedad de los trabajadores estará sujeta a las siguientes normas:

"I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón;

- II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. El trabajador inconforme podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158; y
- III. La distribución del trabajo se hará de conformidad con la antigüedad que corresponda a cada trabajador. En los contratos colectivos se determinarán las modalidades que se estime conveniente para la distribución del trabajo", atento a lo dispuesto por el artículo 273 de la citada ley laboral.
- 5. Pago de Indemnizaciones en los Casos de Riesgos de Trabajo.

Para este tipo de trabajadores el artículo 276 de la citada ley laboral establece la forma en que deberá cubrirse el pago de indemnizaciones por los riegos de trabajo que sufran en el ejercicio de sus actividades laborales, conforme a las siguientes normas:

- "I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;
- II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y
- III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios.

El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patrones a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos".

6. Fondo para el Pago de Responsabilidades por Concepto de Pérdidas o Averías.

El artículo 278 de la referida ley laboral, establece la constitución de un fondo para el pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías, el cual puede establecerse en el contrato colectivo de trabajo. Al establecer las siguientes formalidades:

En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.

En nuestro concepto el trabajo de los maniobristas, es el que carece de protección social, pues en la práctica no obstante de que es un trabajo arriesgado, los patrones no inscriben a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, para protegerlos con el Seguro de Riesgos de Trabajo y los demás complementarios como lo son los Seguros de Invalidez, vejez, cesantía en

edad avanzada y vida, entre otros que regula el régimen obligatorio previsto en la Ley del Seguro Social, consecuentemente también carece de una administración efectiva y honesta de un fondo de jubilación y de la responsabilidad por pérdidas y averías, quedando completamente en estado de indefensión jurídica y de protección en perjuicio de los derechos del trabajador maniobrista y de sus beneficiarios.

I. TRABAJADORES DEL CAMPO

El trabajo especial del campo, se encuentra regulado por los artículos 279 al 284 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, el cual establece condiciones laborales propias para la actividad que desempeñan las personas con trabajos para la agricultura, derivándose los sujetos de aplicación, condiciones de trabajo, obligaciones especiales patronales en los términos siguientes:

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 279 de la citada ley laboral señala los sujetos del trabajo especial del campo al señalar que son trabajadores del campo "los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley".

2. Condiciones de Trabajo.

En relación a las condiciones de trabajo para este tipo de trabajadores, es aplicable las reglas previstas en los artículos 25, 26 y 27 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que establecen las formalidades para establecer las relaciones laborales de campo.

3. Obligaciones Patronales Especiales.

El artículo 283 establece las obligaciones especiales para los patrones en los términos siguientes:

- "I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;
- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;
- III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;
- IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste;
- V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y

VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:

- a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.
- b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.
- c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.
- d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.
- e) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.
- f) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares".

Consideramos que los trabajadores del campo al igual que los trabajadores maniobristas citados con antelación, son los más desprotegidos históricamente desde el punto de vista social y laboral, toda vez de que a pesar de intentos legislativos para regular y proteger los derechos de los campesinos, la llamada reforma agraria no ha sido congruente en la realidad social en virtud de que el campo es sinónimo de miseria y desamparo y difícilmente los patrones agrarios cumplen con sus obligaciones laborales previstas en la Ley Federal del Trabajo.

J. AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

Este trabajo especial que ha provocado polémicas en la práctica judicial, pues existe un aparente conflicto de leyes por la actividad que desarrollan en el ámbito laboral los agentes de comercio y otros semejantes, pues bajo la figura de la Comisión Mercantil regulada por el Código de Comercio, patrones sin escrúpulos es decir abusivos, simulan con el contrato mercantil citado, auténticas relaciones de trabajo en perjuicio de los derechos laborales de los agentes de comercio, su marco jurídico se encuentra sustentado por los artículos 285 al 291 de la referida ley laboral, de donde se deducen los sujetos de aplicación, los tipos de salario y la causa especial de rescisión.

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 285 de la citada ley laboral establecen los trabajadores que pueden encuadrar en la actividad especial regulada como agentes de comercio y otros semejantes al señalar lo siguiente:

"Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas".

2. Tipos de Salario.

Los artículos 286 al 289 de la referida ley laboral establecen los tipos de salario que deben de cubrirse a este tipo de trabajadores en los términos siguientes:

"El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas".

"Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y

II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan".

"Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base".

"Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios".

3. Causa Especial de Rescisión.

El artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece como una causa especial de rescisión la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurran circunstancias justificativas.

En nuestro concepto el patrón debe de contar con todo el soporte documental para poder ejercitar la acción especial de rescisión por disminución del volumen de ventas, pues en caso contrario su decisión es vulnerable para probar en juicio la citada causal con la consecuente condena indemnizatoria en su caso y el pago de los salarios caídos correspondientes por despido injustificado, atento a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

K. DEPORTISTAS PROFESIONALES

El trabajo especial de los deportistas profesionales se encuentra regulado por los artículos 290 al 303 de la ley federal del trabajo en vigor, que establece los sujetos de aplicación, los tipos de relaciones de trabajo, tipos de salario, la modalidad del principio de igualdad de salarios, las obligaciones especiales de los deportistas profesionales, las obligaciones especiales de los patrones y las causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 292 de la Ley Federal del Trabajo establece los sujetos de aplicación señalando a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

2. Tipos de Relaciones de Trabajo.

Las relaciones de trabajo se desprenden del artículo 293 de la citada ley laboral las cuales pueden ser:

"Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado".

3. Tipos de Salario.

El salario que deben de percibir los deportistas profesionales se encuentra regulado por los artículos 294 al 296 de la citada ley laboral al establecer los siguientes tipos o modalidades del salario.

"El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas".

"Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento".

"La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;

II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y

III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos".

4. La Modalidad del Principio de Igualdad de Salarios.

El artículo 297 de la citada ley laboral, establece la excepción al principio de igualdad de salarios, al establecer de que "No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores".

5. Obligaciones Especiales de los Patrones.

El artículo 300 de la referida ley laboral establece las obligaciones especiales de los patrones en los términos siguientes:

Son obligaciones especiales de los patrones:

- I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y
- II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71.
- 6. Causas especiales de Recisión y Terminación de las Relaciones de Trabajo.

El artículo 303 de la citada ley laboral establece como causas especiales de rescisión de contrato la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina y la pérdida de facultades.

En nuestro concepto esta causal especial también requiere de un soporte documental para justificar en juicio la conducta de indisciplina del deportista profesional al igual que la causal de pérdida de facultades, por medio de la prueba pericial médica.

L. TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS

El trabajo especial aplicable a los trabajadores actores y músico se encuentra regulado por los artículos 304 al 310 de la Ley Federal del Trabajo en vigor de donde se deducen los sujetos de aplicación, los tipos de relaciones de trabajo, los tipos de salario, la modalidad del principio de igualdad de salario y las obligaciones patronales.

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 304 señala como sujetos de aplicación "los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use".

2. Tipos de Relaciones de Trabajo.

El artículo 305 establece las siguientes relaciones de trabajo, las cuales pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones representaciones o actuaciones.

Tipos de Salario.

El salario que debe ser cubierto a los trabajadores y músicos, se encuentra establecido por el artículo 306 de la ley laboral, el cual señala que "El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones".

4. Modalidad del Principio de Igualdad de Salarios.

El artículo 307 de la citada ley laboral establece "No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos

iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos".

5. Obligaciones Patronales.

Las obligaciones patronales se derivan del artículo 310 de la citada ley laboral que establece "Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio".

Estimamos que los trabajadores actores y músicos por la lucha sindical que han ejercido, logrando la constitución de la Asociación Nacional de Actores, para la celebración de contratos colectivos con los empresarios y consecuentemente para la mejora de sus prestaciones salariales y sociales, se encuentran en mejor posición laboral que los demás trabajadores especiales. Sin embargo aún los empresarios del espectáculo abusan de los actores y de los músicos principiantes cubriéndoles honorarios raquíticos en lugar de un salario digno que los motive a continuar en las actividades del arte y de la música.

M. TRABAJO A DOMICILIO

El trabajo a domicilio se encuentra regulado por los artículos 311 al 330 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, disposiciones jurídicas laborales que señalan aspectos relevantes como sujetos de aplicación, condiciones de trabajo obligaciones especiales patronales, obligaciones especiales de los trabajadores y la intervención de la inspección de trabajo.

El artículo 311 señala el concepto de trabajo a domicilio al establecer que "Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo".

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 313 de la citada ley laboral establece como sujeto de aplicación señalando a la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

2. Condiciones de Trabajo.

Los artículos 318 y 319, establecen las formalidades a las cuales se deben de sujetar las condiciones de trabajo, estableciendo los siguientes requisitos:

"Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Local donde se ejecutará el trabajo;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y

V. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

"El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo".

3. Obligaciones Especiales Patronales.

Se establecen en el artículo 324 de la citada ley laboral en los siguientes términos:

Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;
- II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;
- III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

- IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y
- V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.
- 4. Relaciones Especiales de los Trabajadores.

El artículo 326 de la citada ley laboral establece las obligaciones a cargo de los trabajadores a domicilio en los términos siguientes:

Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;
- III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y
- IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.
- 5. La Intervención de la Inspección del Trabajo.

Las facultades de los inspectores del trabajo para vigilar el cumplimiento de los patrones a sus obligaciones y consecuentemente proteger los derechos de los trabajadores a domicilio se desprenden del artículo 330 de la citada ley laboral que expresamente dice:

Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;
- II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;
- III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;
- IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;
- V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;
- VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Consideramos que los trabajadores a domicilio disfrutan de la llamada flexibilización laboral, tendencia globalizada que ha constituido la figura o modalidad del teletrabajo el cual se distingue del trabajo a domicilio respecto a su objeto o actividad que refiere al sistema de telecomunicaciones o informática que se utiliza para el trabajo a distancia.

N. TRABAJADORES DOMÉSTICOS

El trabajo especial relativo a los trabajadores domésticos se encuentra regulado por los artículos 331 al 343 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, cuyas disposiciones jurídico laborales señalan los siguientes aspectos relevantes: sujetos de aplicación, obligaciones patronales especiales, obligaciones especiales de los trabajadores domésticos y la causa especial de rescisión.

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 331 establece el concepto de trabajador doméstico y consecuentemente como sujetos de aplicación a las personas que prestan los servicios de aseo asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

2. Obligaciones Especiales Patronales.

Las obligaciones patronales se derivan de los artículos 337, 338 y 339 de la citada ley laboral, al establecer lo siguiente:

"Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;
- II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes".

"Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

- I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial".

"En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio".

3. Obligaciones Especiales de los Trabajadores Domésticos.

De conformidad con el artículo 340 de la citada ley laboral, los trabajadores domésticos tienen las obligaciones siguientes:

"Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y
- II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa".
- Causa Especial de Rescisión.

El artículo 341 de la referida ley laboral establece como cause especial de rescisión en forma genérica "el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en esta capítulo".

En nuestro concepto los trabajadores domésticos han sido los más explotados por la parte patronal que requiere de sus servicios por la propia naturaleza de su actividad que es de carácter personal con el patrón y su familia, actualmente continúan desprotegidos en el tema relativo a la seguridad social, quedando sujetos al capricho o al buen trato de su patrón para cubrirles sus gastos de asistencia en casos de enfermedades o riesgos de trabajo.

O. TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

El trabajo especial relativo a los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos se encuentran regulados por los artículos 344 al 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, de los cuales se desprenden, los sujetos de aplicación, las propinas, las obligaciones patronales, las obligaciones de los trabajadores, y la intervención de la inspección del trabajo.

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 344 de la citada ley laboral señala como sujetos de aplicación a los trabajadores en hoteles, casa de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

2. La Propina.

Las propinas se encuentran sujetas a la normatividad prevista en los artículos 346 y 347 de la citada ley laboral que expresamente establecen lo siguiente:

"Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas".

"Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios".

3. Obligaciones Patronales Especiales.

La obligación principal patronal es la alimentación que debe proporcionar a los trabajadores en forma sana, abundante y nutritiva.

4. Obligaciones especiales de los trabajadores.

Por su parte el artículo 349 de la citada ley laboral establece que los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

5. La Intervención de la Inspección del Trabajo.

El artículo 350 de la referida ley laboral establece las atribuciones y deberes para los inspectores del trabajo en los términos siguientes:

Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;
- II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y
- III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

Consideramos que los trabajadores sujetos del régimen especial por su actividad en hoteles y restaurantes y otros establecimientos análogos, se caracterizan básicamente por el pago que reciben de la llamada propina que complementa su salario diario, en la práctica el conflicto que se presenta al ser despedidos injustificadamente de su trabajo, es el problema relativo a la integración de su salario dado el monto variable de la propina que reciben por la prestación de sus servicios.

P. INDUSTRIA FAMILIAR

Este tipo de trabajo especial es el más limitado en cuanto a su regulación jurídica por su propia naturaleza familiar y cuya industria está constituida por talleres familiares en las que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes y pupilos, exceptuándose de aplicación de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

Q. TRABAJO DE MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTOS EN UNA ESPECIALIDAD

El trabajo de los médicos, como trabajo especial se encuentra regulado por el artículo 353-A al 353-I de la Ley Federal del Trabajo en vigor el cual contempla los sujetos de aplicación, sus derechos especiales sus obligaciones, los tipos de relación de trabajo, las causas especiales de rescisión y de terminación de la relación de trabajo.

1. Sujetos de Aplicación.

El artículo 353-A de la citada Ley Laboral, establece como sujetos de aplicación los siguientes:

- "I. Médico Residente: El profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.
- II. Unidad Médica Receptora de Residentes, el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las Residencias, que para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la Medicina;
- III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas".

2. Derechos Especiales de los Médicos Residentes.

Los derechos de los médicos residentes se derivan del artículo 353-C en los términos siguientes:

Son derechos especiales de los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:

- I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia;
- II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.
- 3. Obligaciones Especiales del Médico Residente.

Las obligaciones del médico residente, la señala el artículo 353-D en los siguientes términos:

- "I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;
- II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste;

- III. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley;
- IV. Asistir a las conferencias de teoría sesiones clínicas, anatomoclínicas, clinicorradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización;
- V. Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, en los términos del artículo siguiente; y
- VI. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente".

4. Tipos de Relación de Trabajo.

El artículo 353-F establece un solo tipo de relación de trabajo por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del periodo de duración de la residencia necesaria para obtener el certificado de especialización correspondiente.

5. Causa Especiales de Rescisión.

Las causales especiales de rescisión de las relaciones de trabajo se derivan del artículo 353-G en los términos siguientes:

Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de la que establece el artículo 47, las siguientes:

- "I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353.D;
- II. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia; y
- III. La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignados en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes".

Estimamos que el trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, es consecuencia de la lucha sindical en la que ha participado el cuerpo médico de México y que constituye un avance en el derecho del trabajo al haber logrado su inclusión dentro del capítulo de trabajo especiales de la Ley Federal del Trabajo, actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social por medio de la contratación colectiva le ha otorgado a un sector de la población médica importantes prestaciones laborales y de seguridad social, empero, aún existe un buen número de médicos que carecen de protección laboral y social en nuestro país.

R. TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY

El trabajo especial en la Universidades, se encuentra regulado por el artículo 353-J al 353-U, el cual contempla los aspectos relevantes de los sujetos de aplicación, tipos de jornada, la modalidad del principio de igualdad de salarios, los tipos de sindicatos universitarios, el periodo de prehuelga y el sistema de seguridad social universitario.

1. Sujetos de Aplicación.

Los sujetos de aplicación del trabajo universitario se derivan de los artículos 353-J y 353-K en los términos siguientes:

"Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones".

"Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas, Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones".

2. Tipos de Jornada.

El artículo 353-M de la citada ley laboral establece los tipos de jornada para el trabajador académico en los términos siguientes:

"El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase".

3. Modalidad del Principio de Igualdad de Salarios.

El artículo 353-N establece que no es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

4. El Sindicalismo Universitario.

La institución sindical universitaria de conformidad con el artículo 353-Ñ únicamente estarán formados por los trabajadores siguientes:

- "I. De personal académico;
- II. De personal administrativo, o
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores".

Por otra parte de conformidad con los artículos 353-O al 353-Q se desprenden requisitos que deben de cubrir los sindicatos universitarios para tener legitimación y personalidad jurídica en la celebración de los contratos colectivos de trabajo, en los términos siguientes:

"Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la universidad o institución de que se trate".

"Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial".

"En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395".

5. El periodo de prehuelga universitaria el artículo 353-R establece las particularidades del procedimiento de huelga universitario en los términos siguientes:

"En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso".

6. Sistema de Seguridad Social Universitario.

El artículo 353-U establece un sistema de seguridad social particular par los trabajadores universitarios en los términos siguientes:

"Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley".

En mi concepto el sistema de seguridad social universitario es violatorio de la Ley del Seguro Social en vigor, que es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, pues no contempla un sistema de pensiones acorde con la citada ley de seguridad social, consecuentemente el trabajador universitario recibe un trato desigual para asegurar su vejez y consecuentemente la protección social de sus beneficiarios, en la mayoría de la universidades del país el trabajador universitario se encuentra desprotegido de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social y la Ley del Infonavit, no obstante que son de aplicación general y de carácter irrenunciable para todo tipo de trabajadores.

Para Mario de la Cueva:

"La universidad es una comunidad de cultura de hombres libres, en la que se busca y enseña la verdad y en la que se preparen los estudiantes, los profesores y los investigadores a usar los conocimientos adquiridos en beneficio del hombre, de la familia, de

la patria y de la humanidad, y a resolver los grandes problemas e interrogantes de su siglo.

Las universidades e instituciones de cultura superior en el México moderno han estado indisolublemente vinculadas al concepto de autonomía, entendida esta como el gobernarse por sí mismas, con el respeto irrestricto del Estado para que se organicen, administren y funcionen libremente, y sean sustento de las libertades". 127

En nuestro concepto los conflictos laborales que se presentaron en las universidades públicas del país por la indefinición del concepto autonomía universitaria que se sujetaba a una doble interpretación a conveniencia de las autoridades gubernamentales, pues por una parte se consideraba que los trabajadores universitarios por virtud del principio de autonomía se encontraban al margen de la protección de las disposiciones laborales reguladas en la Ley Federal del Trabajo y por otra parte también de la normatividad de los trabajadores al servicio del Estado, de ahí que dado los múltiples conflictos sindicales que se presentaron en la universidades provocando suspensión de clases en perjuicio de los estudiantes universitarios, hasta el 9 de junio de 1980, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la adición de la fracción VIII al artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su parte conducente señala:

"Las relaciones laborales tanto del personal académico como administrativo, se normarán por el Apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo, conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

-

¹²⁷ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. t. I. México. 2009. Pág. 597.

Por lo tanto estimamos que con la citada reforma constitucional se resolvió la problemática laboral de los trabajadores universitarios para regular sus derechos laborales mínimos dentro del capítulo de trabajos especiales citado con antelación y previsto en la Ley Federal del Trabajo en vigor.

S. RELACIONES LABORALES ATÍPICAS

Efrén Córdoba, señala las relaciones laborales atípicas en los términos siguientes:

"1. El trabajo no declarado, es decir, el que se realiza al margen de las disposiciones laborales, fiscales y administrativas; 2. El trabajo realizado por extranjeros que carecen de permisos requeridos por la ley; 3. El trabajo familiar, que al amparo de los lazos de parentesco permiten hacer caso omiso de las medidas de protección social y, 4. El trabajo realizado en microempresas, por insuficiencias en la inspección de trabajo actúan al margen de la legislación laboral". 128

Por su parte, José Miguel Candia, comenta que la expansión del empleo atípico en México se debe a dos causas fundamentales:

"La sobre oferta estructural de mano de obra y la presencia de importantes contingentes de población activa que nunca lograron integrarse al sector moderno de la economía, y la segunda, a partir del deterioro y recomposición de las condiciones económicas, del cambio sufrido por el aparato productivo y del ritmo acelerado con que se incorporan las innovaciones tecnológicas y se aplican nuevas técnicas en la organización del trabajo". 129

129 CANDIA, José Miguel. Crisis Económica, Mercado de Trabajo y Precariedad Laboral. Revista de Economía, Problemas del Desarrollo, vol. XXIII, num. 89. México. 1992. Pág. 155.

_

CÓRDOBA Efrén. Del Empleo Total al Trabajo Atípico. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 105, núm 4, Ginebra. 1986. Pág. 431.

José Manuel Lastra Lastra, cuestionando las relaciones laborales atípicas citadas con antelación, vierte su opinión en su obra derecho sindical, en el siguiente sentido:

"Las formas atípicas deterioran directa o indirectamente las condiciones de trabajo. Este deterioro encuentra su causa principal en el hecho de que algunas atipias se caracterizan por una ausencia total de regulación y otras, por una regulación disminuida, lo que conduce a un menoscabo en el esquema de defensa y protección de los trabajadores. Lo cual representa un retroceso para los derechos preexistentes, pero nos hace reflexionar en la necesidad de que habrá de surgir un nuevo derecho del trabajo". 130

_

¹³⁰ LASTRA Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Cuarta Edición. Ed. Porrúa. México. 2003. Pág. 341.

CAPÍTULO V EL TRABAJO ESPECIAL EN EL DERECHO COMPARADO

En el presente capítulo señalaremos las características de los trabajos especiales regulados por las legislaciones de diversos países para establecer la normatividad que sustenta el trabajo especial en el derecho comparado, pues, es importante conocer la tendencia legislativa internacional para entender la posición que tiene nuestra legislación mexicana en materia de trabajos especiales.

A. FRANCIA

Según lo advierte Santiago Barajas Montes de Oca, Francia es un país con un avance legislativo en la especialización tanto del derecho individual como el colectivo, cita como antecedente las Leyes Aurux que regulan la participación de la base sindical formalizada en sus asambleas sindicales para el ejercicio de sus derechos colectivos, fortaleciendo los derechos individuales con una tendencia hacia la elaboración de estatutos reglamentarios.

"Estos estatutos tienen marcado interés para el jurista por una especial solicitud frente a los beneficios cedidos a sus particularidades y su gradual integración en los códigos de trabajo. Es Francia la que mayor número de leyes ha promulgado destinadas

a la regulación de condiciones de trabajo que deben prevalecer en determinadas profesiones u oficios^{**131}.

Citando el referido maestro Barajas Montes de Oca, ¹³² la normatividad especial regulatoria de los periodistas, agentes de comercio, el trabajo a domicilio, artistas y modelos y el trabajo temporal y asalariados de empresas nacionalizadas.

B. ALEMANIA FEDERAL

En Alemania Federal se reglamentan actividades como el transporte, el trabajo de los pequeños talleres, el trabajo en la industria acerera y el trabajo en la industria química por medio de "estatutos especiales" particularmente por la diferencia salarial y la reorganización de la industria y el comercio a los métodos impuestos por la economía de mercado.

C. AUSTRIA, ESPAÑA E ITALIA

Barajas Montes de Oca, 134 citando el Anuario Legislativo de la Organización Internacional del Trabajo, al maestro Manuel García Alonso, 135 y al tratadista italiano Alberto Azzena, 136 refiere la normativa de los contratos especiales vigentes en Austria, España e Italia, expresando que en Austria el sindicalismo ha permitido otras formas de contratación por el fortalecimiento que ha fomentado el Estado con la aceptación del sector patronal previniendo conflictos intergremiales.

¹³¹ BARAJAS, Montes de Oca Santiago. *Los Contratos Especiales de Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. México. 1992. Págs. 37 y 38.

¹³² Idem.

¹³³ Ibídem. Pág. 39 y 40.

¹³⁴ Idem.

¹³⁵ Idem.

¹³⁶ Idem.

En el caso de España, fundamenta la Constitución Española de 1978, el respeto a los acuerdos relativos a la existencia de auténticas relaciones de trabajo para evitar la explotación del trabajador libre, excluyendo en consecuencia las relaciones jurídicas de carácter civil o mercantil.

Por otra parte los maestros Manuel Alonso Olea, ¹³⁷ y Antonio Ojeda Avilés, ¹³⁸ colaboradores del Dr. Baltazar Cavazos Flores en su libro "Síntesis de Derecho Laboral Comparado", señalan que en España las relaciones individuales de trabajo y una buen parte de las relaciones colectivas son reguladas por las siguientes normas laborales: El Estatuto de los Trabajadores de 1980, El Estatuto de los Trabajadores de 1985 que regula las relaciones de trabajo especiales relativas a los deportistas, artistas, servidores del hogar, personal de alta dirección.

"La regulación de los conflictos de trabajo se encuentre prevista sobre el Decreto-Ley, denominado "de relaciones de trabajo" de 1977, y la Ley de Demarcación y Planta Judicial de 1988, la cual afectó en forma importante a la jurisdicción del trabajo en el orden jurisdiccional social" 139.

Italia por su parte en su legislación laboral fija reglas especiales para ajustarlas a situaciones reales en la contratación individual, según lo advierte el maestro Santiago Barajas Montes de Oca. 140

138 Idom

140 Idem.

¹³⁷ Idem.

¹³⁹ CAVAZOS Flores, Baltazar. *Síntesis de Derecho Laboral Comparado*. Ed. Trillas. México. 1991. Págs. 241 y 342.

D. GRAN BRETAÑA

Por lo que se refiere a Gran Bretaña, "ha regulado el trabajo temporal para que quede ajustado a normas imperativas que impidan la desventaja en que se encontraba el trabajador asalariado libre (V.Ordenanza de 24 de mayo de 1975)"¹⁴¹.

E. ESTADOS UNIDOS

De conformidad con la Ley Wagner de fecha 9 de octubre de 1979,¹⁴² Estados Unidos Estableció la obligación de justificar el trabajo temporal bajo reserva de las garantías previstas en la misma para prevenir los abusos patronales que se venían cometiendo, reglamentando en consecuencia el trabajo especial relativo al trabajo temporal.

Por otra parte Estados Unidos tiene un sistema jurídico análogo a la del Common Law inglés, sin embargo existen diferencias de estructuras entre derechos federales y derechos de los estados.

En materia laboral refiere a la LEYTAFT-HARTLEY, promulgada en 1946, por el partido demócrata, es la ley más importante en los que se refiere a las relaciones laborales la cual contiene el derecho del trabajador a negarse a participar en negociaciones colectivas, establece el derecho protector a los empresarios, obreros y público en general contra determinadas actividades sindicales, cuya protección es a cargo del gobierno.

¹⁴¹ Ibídem. Pág. 41.

¹⁴² Ibídem. Pág 41.

Refieren los Juslaboralistas Guillermo Cavazos Chena y Carlos Malamud, colaboradores del Dr. Baltazar Cavazos Flores, en su libro "Síntesis de Derecho Laboral Comparado", al realizar un importante estudio sobre la situación laboral en los Estados Unidos que "esta ley tiene tres objetivos fundamentales" ¹⁴³:

- "Igualar el poder de negociación, mediante la restricción de determinadas tácticas tanto sindicales como empresariales, las cuales eran conocidas como prácticas laborales injustas..."
- 2. "Proteger al empleado en lo individual en contra del sindicato y reglamentar el gobierno interno del mismo..."
- 3. "Proteger a los inocentes respecto de las consecuencias de las disputas intersindicales u obrero-patronales..."

Advierten los citados autores Cavazos Chena y Malamud, que de la referida ley se desprenden cinco prohibiciones para las empresas, de las cuales tres han provocado problemas en su aplicación:

1. "Interferir, restringir u obligar a los empleados en el ejercicio sobre derecho de autoorganización y de negociaciones colectivas, por los que los empresarios no pueden investigar, interrogar, acosar o amenazar a los trabajadores para imponerles su punto de vista con respecto al sindicato o a las negociaciones que se realicen con el mismo. Este tipo de actividades sólo son ilegales cuando el patrón haga que el trabajador tema perder su empleo o ser objeto de cualquier otra pena en caso de que no acepte el punto de vista del patrón"¹⁴⁴.

_

¹⁴³ Ibídem. 308, 309 y 310

¹⁴⁴ Ibídem. Pág. 311.

- "Una empresa no puede discriminar "Por lo que respecta a la contratación o disfrute de empleo o condición de trabajo para alentar o desalentar la participación sindical". Esta práctica sólo opera si no se tienen celebrados con el sindicato los convenios de taller cerrado, taller sindical o taller abierto"¹⁴⁵.
- 3. "Los empresarios no se pueden negar a negociar colectivamente con los representantes de sus empleados. El propósito de esta disposición es el de ejecutar el derecho de autoorganización de los trabajadores" 146.

F. CANADA

Patricia Kurczyn Villalobos, señala aspectos relevantes del trabajo especial regulado en Canadá bajo la modalidad del teletrabajo, el cual se ha definido como:

"Una modalidad de organización y/o de ejecución de un trabajo ejercido de manera habitual, por una persona física, en las condiciones acumulativas siguientes:

El trabajo se efectúa a distancia fuera del entorno en donde se recibe el resultado de ese trabajo; sin posibilidad física de supervisar la ejecución de la prestación del teletrabajador. En las actividades se aplican los útiles de la informática y/o los de telecomunicación e implica, la transmisión por medio de una o de varias técnicas de telecomunicaciones, en los términos de las disposiciones relativas a sistemas de informática de comunicación a distancia". 147

146 11.41

¹⁴⁵ Ibídem.

KURCZYN Villalobos, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1999. Pág. 230-232.

G. AMÉRICA LATINA

Alejandro H. Perugini, expresa en su obra "Relación de Dependencia", la regulación del teletrabajo en la República de Argentina, como trabajo especial, señalando:

"Los avances vertiginosos en el campo de la tecnología de la información han dado lugar a la aparición de un conjunto de circunstancias novedosas que impactan no solo en los hábitos del común de la gente sino también, en lo que a este trabajo interesa, en la estructura de las organizaciones empresarias y en los modos de prestar servicios. En este sentido, la posibilidad que la tecnología de la informática brinda de aportar determinados servicios a distancia habría dado lugar, según suele afirmarse, a la aparición de una nueva categoría de trabajadores que han sido denominados como los teletrabajadores". 148

Según advierte Santiago Barajas Montes de Oca, 149 "América Latina ofrece pocos ejemplos de contratos especiales. Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, antes del gobierno del general Pinochett, Uruguay, son países donde han puesto en vigor leyes concernientes a una especialidad. Brasil es la nación que con mayor amplitud ha legislado sobre la materia...", al respecto el citado autor Barajas Montes de Oca, 150 comenta que en Argentina se encuentran regulados como trabajos especiales, el aprendizaje, el trabajo a domicilio, agentes y viajantes de comercio, trabajadores de temporada, el socio-empleado, el conductor de motores móviles, las profesiones liberales tales como medicina, magisterio, abogacía o técnicos, los empleados bancarios y trabajo ferroviario entre otros; en la República de Bolivia sigue expresando el citado autor que en el citado país

150 Idem.

¹⁴⁸ H. Perugini, Alejandro. *Relación de Dependencia*. Ed. Hammurabi. Argentina. 2004. Pág. 191.

BARAJAS Montes de Oca, Santiago. *Los Contratos Especiales de Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México.1992. Págs. 42-49.

regula solo tres tipos de contratación de carácter especial, el aprendizaje, el servicio doméstico, y el trabajo realizado en talleres artesanales.

En Uruguay no existe la regulación de trabajos especiales, únicamente un plan denominado Concertación Nacional Programática que regula la relación entre los sectores empresariales y sindicales, con la participación de sectores civiles independientes que pudieran resultar afectados o involucrados, con el ajuste de los contratos a un orden jurídico expreso

Finalmente cita la Ley Brasileña que comenta el profesor Russomano, ¹⁵¹ en el sentido de la regulación de los empleados bancarios como trabajo especial, por la Ley número 3.448 del año 1958, la cual quedó incorporada a la Ley número 7.430 del año de 1985, misma que fija sus condiciones de trabajo, seis horas de jornada, trabajo extraordinario, puestos de confianza no sujetos a las disposiciones legales, prestaciones financieras, cajas de ahorro y seguridad social, así mismo señala la regulación de trabajo especial del trabajo de músicos, deportistas y operadores cinematográficos entre otros.

Por otra parte Baltazar Cavazos Flores, 152 en su libro "Síntesis de Derecho Laboral Comparado", refiere la existencia de organismos internacionales con regímenes especiales de reglamentaciones laborales, citando al Fondo Monetario Internacional y el Banco interamericano de desarrollo con sede en la ciudad de Washington, señalando como una característica especial de las relaciones de los trabajadores con el Banco interamericano de desarrollo la condición laboral relativa a la separación del empleado bancario que puede ser por renuncia voluntaria, debiendo avisar al banco con treinta días de anticipación si se trata de categoría administrativa o sesenta días en los demás casos, la separación

_

¹⁵¹ Idem

CAVAZOS Flores, Baltazar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Ed. Trillas. México. 1991. Pág. 379 y 380.

también puede ser por reducción del personal, y debe notificarse al empleado y con tres meses de anticipación. En estos casos el afectado puede no asistir a trabajar en el último mes y tiene derecho a que se le pague.

Santiago Barajas Montes de Oca, 153 menciona en su libro:

"Contratos Especiales de Trabajo", que existen tres documentos internacionales que regulan a los contratos especiales, como lo son: El Tratado de Roma de 1957, El Convenio de Luxemburgo 1965 y el Convenio de Munich de 1967, citando los aspectos relevantes de los referidos tratados internacionales en los términos siguientes: "Tratado de Roma, se partió del principio fundado en la necesidad de encontrar medios rápidos que permitieran elevar el nivel de vida de los trabajadores europeos (artículo 2º); se dijo desde entonces que era imperativo aproximar en lo posible soluciones jurídicas implantadas con criterios proteccionistas a ser estas impeditivas del cambio social exigido por la comunidad europea, al representar dicho cambio el motor que permitirá la modificación de las estructuras estatales en materia de relaciones de trabajo; de otra manera se dificultaría ajustarlas al ordenamiento comunitario, base del derecho social europeo...". 154

Convenio de Luxemburgo "se contrae al ajuste de las relaciones de trabajo a niveles comunitarios. Considerando en su origen un documento de carácter cerrado por su similitud con los tratados bilaterales, al haber sido firmados únicamente por Alemania Federal, Dinamarca y Gran Bretaña, adhiriéndose a él; España está por aceptarlo también. Este convenio expresa como primera intención su aplicabilidad a las industrias carbonífera y metalúrgica, pero otras actividades llamadas terciarias han sido incorporadas con posterioridad, excepción hecha de los puestos de más alta jerarquía y los destinados a la atención de los servicios públicos... los artículos que motivaron nuestro interés son los referidos al trabajo especial en los siguientes ramos:

_

¹⁵³ Ibídem. Págs. 33, 34 y 35

¹⁵⁴ Idem.

- 1. Profesiones liberales y culturales en sentido amplio (a. 25).
- 2. Profesiones técnicas de montaje, reparación y construcción de maquinaria cuando en el país no haya trabajadores calificados.
- 3. La profesión médica o paramédica por su utilidad social (a. 27).
- 4. Los agentes a comisión cuya situación jurídica a tenido un proceso de evolución tan positivo y que ha sido posible una completa armonía entre el derecho nacional y el comunitario (aa. 28-29).
- 5. Los servicios de banca y cinematográficos (aa. 30-31)...".

Convenio de Munich "...este tipo de contrataciones se encuadra en el marco de un estatuto jurídico especial sujeto, según explica el profesor Lyon-Caen, a la "noción geométrica del asalariado" como homo faber concebido conforme al modelo de homo economicus y con apoyo en la realidad de normas jurídicas concretas. Las reglas impuestas, siempre diversas, se ajustan a la actividad (químicometalúrgica, banca, transporte, etcétera) o al servicio desempeñado (agrario, portuario, marítimo, artesanal, etcétera). Los textos reglamentarios responden a exigencias propias de cada profesión quedan integrados en el cuerpo del Código de Trabajo al ser motivo de una solicitud especial. El estatuto se aplica independientemente de la economía en la que el trabajador se encuentre empleado".

H. PANAMÁ

El Código de Trabajo Panameño de 1972, consagra la posibilidad de que las partes pacten un periodo probatorio sujeto a una serie de requisitos, los cuales se encuentran previstos en su artículo 78 que expresamente dice:

- 1. Que la prestación del servicio exija cierta habilidad o destrezas.
- 2. Que la cláusula conste expresamente en el contrato escrito de trabajo.
- 3. Que el término no exceda del máximo legal.

Por otra parte los artículos 10 y 4º de la ley 1 de 1986, consagran algunas disposiciones aplicadas a las pequeñas empresas. Las materias reguladas por estas normas son las siguientes:

a)

Se considera como pequeña empresa para los efectos de la aplicación de legislación laboral a las que tengan diez o menos trabajadores permanentes o de planta si se trata de empresas agrícolas, pecuarias o de servicio o ventas al por menor; quince o menos trabajadores si se trata de empresas manufactureras; y veinte o menos si se trata de empresas agroindustriales. Esta definición remplaza a las que contenía el artículo 212 del Código de Trabajo.

b)

En el párrafo 2o. del artículo 1o. de la citada ley, se excluye expresamente a una serie de empresas del concepto pequeña empresa. En efecto, en la norma citada se establece que no se considerarán pequeñas empresas a los establecimientos de ventas de servicios bancarios, financieros, de ahorro y crédito, de pólizas de seguros, de bienes raíces, administración de inmuebles, de informática, de publicidad ni a las empresas dedicadas a la venta de mercancía al por mayor. A pesar, pues, de que este último grupo de empresas ocupen a diez o menos trabajadores permanentes, ellas no constituyen "pequeñas empresas" para los efectos de las normas especiales citadas en el párrafo siguiente:

La jornada extraordinaria será remunerada con un recargo único del 25% sobre el salario.

En los casos previstos en el artículo 22 de la ley 53 de 1975, las Juntas de Conciliación y Decisión, a petición del Director General de Trabajo, dispondrán en sustitución del secuestro de los bienes o de la administración de la empresa, el aseguramiento de tales bienes para que queden a disposición del Tribunal, bajo la responsabilidad del propietario o representante legal de la empresa.

La legislación laboral Panameña en su artículo 197, prevé la posibilidad de que se modifiquen las condiciones de trabajo por mutuo consentimiento y también el caso de que ellas sean modificadas por la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo según normas respectivas.

La prima de antigüedad se cubre al trabajador panameño en los siguientes casos:

- 1. Debe tratarse de una relación o contrato por tiempo indefinido.
- 2. el trabajador debe haber laborado para el empleador un mínimo de 10 años, en contraste con el pago de la prima de antigüedad mexicana que establece como requisito 15 años de antigüedad en caso de retiro voluntario.
- 3. El tiempo de servicios en la empresa debe ser continuo.
- 4. Debe haber terminado la relación de trabajo 155.

Por otra parte, en los artículos 33 y 36 del Código de Trabajo Panameño se señalan normas especiales aplicables al trabajo agrícola, las cuales

¹⁵⁵ CAVAZOS Flores, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Edit. Trillas. 1991. Pág. 297-457

establecen prestaciones para los trabajadores del campo, según lo cita Arturo Hoyos en su colaboración de estudios laborales de Panamá para el libro de Baltazar Cavazos Flores, denominado "Síntesis de Derecho Laboral Comparado", entre las que destaca "el pago de tiempo extraordinario con un porcentaje del 25% hasta el 75% del salario, según hayan sido laboradas en la jornada diurna nocturna o mixta o en exceso de tres horas diarias o nueve semanales" 156.

Así mismo señala reglas especiales laborales para los trabajos dedicados a la exportación.

I. REPÚBLICA DOMINICANA

Los Maestros Pablo Nadal y Lupo Hernández, ¹⁵⁷ señalan que en la legislación laboral dominicana existe la reglamentación como trabajo especial para el trabajo de las mujeres, trabajo de menores, trabajo de los aprendices, trabajadores domésticos del trabajo a domicilio, trabajo del campo, trabajo del transporte terrestre y marítimo y del contrato de enrolamiento, el referido comentario lo vierten en su colaboración para el libro del maestro Baltazar Cavazos Flores "Síntesis de Derecho Laboral Comparado".

J. VENEZUELA

El Maestro Rafael Caldera, expresa en su estudio relativo a la Ley del Trabajo Venezolana que en el Título V de la citada ley, se regulan los trabajos especiales, relativos al trabajo de los menores y los aprendices, trabajadores de la educación, trabajadores domésticos, trabajo de los conserjes, trabajadores a domicilio, trabajo de los deportistas profesionales, los trabajadores rurales y trabajo en el

_

¹⁵⁶ Ibídem. Págs. 428 a 440.

¹⁵⁷ Idem.

transporte terrestre, en buques mercantes, transporte aéreo y trabajo de los motorizados.

K. HONDURAS

Según lo advierte el maestro Edgardo Cáceres Castellanos, ¹⁵⁸ en su estudio relativo al derecho del trabajo en Honduras, colaborando con el maestro Baltazar Cavazos Flores, para la integración de su libro "Síntesis de Derecho Laboral Comparado" El derecho del trabajo en Honduras es un derecho de clase y trabajador es toda persona natural, que presta a otra u otras personas naturales o jurídicas servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de su salario en efectivo del cual un porcentaje puede ser en especie, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Los contratos de trabajo pueden ser por tiempo indefinido, por tiempo ilimitado y por obra o servicios determinados.

Los intermediarios tienen representación legal, ya que están facultados para contratar y para asumir las responsabilidades inherentes a la contratación, aun cuando no tengan la verdadera condición de patrones.

La relación de trabajo y el contrato de trabajo son lo mismo en cuanto a sus efectos y la subordinación o la dependencia del trabajador respecto del patrono es la característica fundamental de la relación laboral.

Las características de la relación de trabajo son la actividad personal, la subordinación y el salario como retribución.

-

¹⁵⁸ Ibídem. Págs. 367 y 368.

Sí está permitido el contrato verbal y a los agentes de ventas y comisionistas se les considera como trabajadores.

La edad mínima para ser considerado como trabajador es de 16 años.

Está permitido establecer un periodo de prueba en los contratos como máximo por dos meses.

No se puede despedir al trabajador que cometa un acto inmoral fuera de su trabajo.

Se puede despedir por inasistencia a los trabajadores que falten dos días consecutivos y tres al mes.

El trabajador que se sienta injustificadamente despedido puede solicitar su reinstalación o indemnización legal.

La semana de cuarenta horas no existe en Honduras, y puede ser diurna de 8 horas, mixta de 7 horas y nocturna de 6 horas.

L. NICARAGUA

El tratadista Rodolfo Sandino Arguello,¹⁵⁹ en su colaboración para integrar el libro del maestro Baltazar Cavazos Flores denominado "Síntesis de Derecho Laboral Comparado", manifiesta que el Código de Trabajo Nicaragüense data de

-

¹⁵⁹ Ibídem. Págs. 375 y 376.

1945, se considera un derecho de clase, cuyas fuentes de inspiración consistieron en la Ley Federal del Trabajo de México de 1931, la Legislación Chilena y el primer Código de Trabajo que se dio en Centroamérica: el de Costa Rica, que data de 1943.

El derecho del trabajo en Nicaragua obtuvo su rango constitucional a partir de la Constitución de 1939, que recogió los postulados del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917.

De la ley laboral Nicaragüense se desprenden definiciones de empleador, trabajador, intermediario, no así de empresa o establecimiento.

En Nicaragua es lo mismo relación de trabajo que contrato de trabajo y no hay conceptos definitorios al respecto. Existe contrato escrito y verbal de trabajo por tiempo determinado o indeterminado, y por costumbre se firman contratos a prueba, que tienden a desaparecer por perjudicará al trabajador.

La jornada sigue siendo de 48 horas a la semana; existe séptimo día después de seis trabajados y ocho días de feriado. Las vacaciones se componen de treinta días al año.

Existe aguinaldo anual de un mes de trabajo para el trabajador que haya laborado los últimos doce meses, en contraste con el aguinaldo mexicano de quince días por un año laborado, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO VI CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ESPECIAL BANCARIO

A. CONSIDERACIONES GENERALES

Al trabajo bancario por su naturaleza especial, le son aplicables las siguientes singularidades, previstas en los contratos colectivos de trabajo que fueron autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa opinión de la Comisión Nacional Bancaria, como es el caso del contrato colectivo de trabajo del extinto banco denominado Banca Serfin, S.A. 160, el cual fue fusionado por el banco español denominado Santander, S.A.

Al respecto me permito señalar las singularidades que distinguen al trabajo bancario del trabajo ordinario o también llamado trabajo industrial:

- Edad: Para ingresar a las instituciones de crédito se requiere contar con un mínimo de 18 años, no obstante que la Ley Federal del Trabajo establece como mayoría de edad laboral la de 16 años;
- 2. Edad de retiro: desde los reglamentos de trabajo bancario de 1937, 1953 y 1972 hasta los actuales contratos colectivos de trabajo bancario en vigor, la

-

¹⁶⁰ Contrato Colectivo de Trabajo del Banca Serfin, S.A.

edad de retiro determinada por el concepto de pensión vitalicia de retiro se adquiere a los 55 años de edad y 35 años de antigüedad o bajo la segunda modalidad de retiro que es la relativa a 60 años de edad con un mínimo de 5 años de antigüedad, que será complementaria a la pensión de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso le conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos de la Ley respectiva;

3. Movilidad laboral: los trabajadores bancarios prestarán sus servicios en las oficinas de la institución bancaria, en el lugar especificado en sus contratos individuales de trabajo, pudiendo ser movilizados, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, a otros puestos diferentes a los estipulados en sus contratos individuales, sin perjuicio del salario o categoría, siempre y cuando sean con su consentimiento, se trate de puestos cuyas labores sean compatibles con sus fuerzas y aptitudes, y sea por periodos inferiores a treinta días.

En caso de movilización del trabajador que implique cambio de lugar geográfico, se requerirá el consentimiento por escrito del mismo;

4. La jornada máxima de 40 horas a la semana: el trabajador bancario como prestación superior a la ley se encuentra sujeto a laborar dentro de una jornada máxima de 40 horas a la semana. En caso de modificación al horario, se requerirá del consentimiento del trabajador, quien podrá pedir la participación del sindicato.

Los trabajadores de jornada nocturna, percibirán una compensación del 20% de su salario, sobre los días trabajados. Este porcentaje no será computable para efectos de salario integrado, ni prestaciones;

- 5. Días de descanso obligatorio: se consideran como días de descanso obligatorio con goce de sueldo para los trabajadores los previstos por la Ley Federal del Trabajo en vigor, además aquellos que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables;
- 6. Vacaciones: los trabajadores bancarios tienen derecho a un periodo anual de vacaciones superior al establecido en la Ley Federal del Trabajo en vigor, pues durante los primeros 10 años de servicios, gozan de 20 días laborables; durante los siguientes cinco años de servicios, disfrutan de 25 días laborables y en los años posteriores de servicios, disfrutan 30 días laborables, con el pago de un 55% del salario correspondiente al numero de días laborables comprendidos en el periodo vacacional por concepto de prima vacacional;
- 7. Salario bancario: los trabajadores bancarios perciben un salario mínimo bancario, que comprende el salario mínimo general que rija en la localidad laboral, aumentado en un 50%;
- 8. Aguinaldo bancario: los trabajadores tienen derecho a recibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a cuarenta días del último salario percibido en el año, por lo menos;
- 9. Compensación por antigüedad: el trabajador bancario percibe una retribución adicional a los salarios tabulados, como reconocimiento por su antigüedad, cuando haya cumplido cinco años al servicio de la institución bancaria, el 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, el cual se irá incrementando un tal porcentaje cada cinco años hasta los cuarenta;

- 10. Prestaciones económicas: el trabajador bancario tomando en cuanta su antigüedad, tiene derecho a obtener prestamos a corto plazo, hasta por el equivalente a tres meses de salario del trabajador sin intereses ni comisión alguna; préstamo para la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio económico; préstamo hipotecario con independencia de lo establecido en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para construcción de casa habitación, adquisición de casa-habitación o departamento en condominio, ampliación, reparación o mejoras de la casa o departamento en condominio, propiedad del trabajador y habitada por el, y liberación del gravamen que soporten tales inmuebles, o bien el mejoramiento de las condiciones financieras del crédito;
- 11. Seguridad social subrogada: los trabajadores bancarios y sus beneficiarios a diferencia de los trabajadores del sector industrial cuentan con la prestación del servicio médico subrogado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, de tal manera que su atención médica la reciben en instituciones hospitalarias del sector privado con un mejor trato y sobretodo con calidad en la prestación del servicio médico;
- 12.Maternidad: a las trabajadoras bancarias que vayan a dar a luz, se les proporciona el beneficio social de asistencia obstétrica, treinta días de descanso anteriores a la fecha esperada y sesenta días inmediatamente después, salario integro durante el periodo pre-natal y post-natal, un mes de salario integro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento, canastilla para ropa del hijo recién nacido, ayuda en especie o en efectivo para lactancia durante seis meses;

- 13. Pensión complementaria por riegos de trabajo o invalidez: el trabajador bancario, en los casos de incapacidad por riesgo de trabajo o invalidez, gozará de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la ley del seguro social en los términos y condiciones fijados por la citada ley;
- 14. Ayuda por defunción: los beneficiarios de un trabajador fallecido en servicio o pensionado por jubilación, por incapacidad permanente total o por invalidez tienen derecho a recibir por parte de la institución bancaria seis meses de salario o de la pensión que disfrutaba el trabajador o pensionado al ocurrir el fallecimiento, por concepto de ayuda por defunción;
- 15. Seguro de vida: los trabajadores en servicio activo y los pensionados de la institución bancaria estarán protegidos por un seguro de vida, equivalente al importe de 36 veces su último salario mensual básico, entre otras prestaciones económicas y sociales;

B. DISTINCIONES ENTRE EL TRABAJO ESPECIAL BANCARIO Y EL RÉGIMEN LABORAL ORDINARIO

En el presente subtema estableceremos las particularidades que distinguen a los trabajadores bancarios de los trabajadores del sector industrial, tomando como base la normatividad laboral aplicable a sus relaciones laborales que a continuación señalaremos:

1. Pensión Vitalicia de Retiro o Jubilación: la prestación de la jubilación tanto en el trabajo especial bancario como en el trabajo ordinario es de origen

contractual y se regula conforme al cumplimiento de los siguientes requisitos de edad y antigüedad bajo el siguiente cuadro comparativo:

Jubilación Bancaria	Jubilación Sector Industrial
55 años de edad y 35 años de servicios	55 años de edad y 35 años de servicios
ó	
60 años con un mínimo de 5 años de servicios	

2. Jornada Laboral Máxima a la Semana: la jornada máxima que laboran los trabajadores bancarios es de cuarenta horas a la semana, como un derecho laboral adquirido desde los reglamentos de trabajo bancario de 1937, 1953 y 1972, mientras que los trabajadores del sector industrial laboran 48 horas a la semana, por disposición expresa del artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Jornada Laboral Bancaria	Jornada Laboral Bancaria Jornada Laboral del Sector Industrial	
De lunes a viernes 40 horas a la	De lunes a sábado 48 horas a la	
semana.	semana.	

3. Días de descanso obligatorios: los descansos obligatorios en el sector especial bancario no solamente son regulados por la Ley Federal del Trabajo en vigor, sino además por el criterio oficial de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional Bancaria que al inicio de cada año se publica en circulares que remiten las instituciones bancarias para su debido cumplimiento.

Días de Descanso Obligatorio	Días de Descanso Sector	
<u>Bancario</u>	Sector Industrial	
Los previstos en la Ley Federal del	Los previstos únicamente en la Ley	
Trabajo	Federal del Trabajo.	
Y en la circular de la Comisión		
Nacional Bancaria y Valores.		
Ejemplo: el 12 de diciembre.		

4. Vacaciones: los trabajadores bancarios tienen derecho a un periodo anual de vacaciones superior al establecido en la Ley Federal del Trabajo en vigor, pues durante los primeros diez años de servicios, gozan de 20 días laborables; durante los siguientes cinco años de servicios, disfrutan de 25 días laborables y en los años posteriores de servicios, disfrutan 30 días laborables, con el pago de un 55% del salario correspondiente al número de días laborables comprendidos en el periodo vacacional por concepto de prima vacacional.

Trabajo Bancario	Trabajo Industrial		
Vacaciones y Prima Vacacional	Vacaciones y Prima Vacacional		
De 1 a 10 años de servicios = 20 días.	De 1 año de servicios = 6 días.		
De 11 a 15 años de servicios = 25 días.	De 2 años de servicios= 8 días.		
De 16 a 35 años de servicios = 30 días.	De 3 años de servicios = 10 días.		
	De 4 años de servicios = 12 días.		
	De 5 a 8 años de servicios = 12 días.		
	De 9 a 13 años de servicios = 14 días.		
	De 14 a 18 años de servicios = 16 días.		
	De 19 a 23 años de servicios = 18 días.		
	De 24 a 28 años de servicios = 20 días.		
	De 29 a 33 años de servicios = 22 días.		
	De 34 a 35 años de servicios = 24 días.		

5. Salario Bancario: los trabajadores bancarios perciben un salario mínimo bancario, que comprende el salario mínimo general que rige en la localidad laboral, aumentado en un 50%, mientras que en el sector industrial únicamente se aplica el salario que fija la Comisión Nacional de Salarios Mínimos cada año, conforme a las zonas económicas "A", "B" y "C":

Salario Mínimo Bancario	Salario Mínimo Sector Industrial	
Zona económica "B" = \$58.13 más	Zona económica "B" = \$58.13	
50% = \$29.06 Total= \$87.19		

6. Aguinaldo Bancario: los trabajadores bancarios tienen derecho a recibir por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a 40 días del último salario recibido en el año por lo menos. Por su parte los trabajadores del sector industrial perciben por concepto de aguinaldo 15 días como prestación mínima prevista en la Ley Federal del Trabajo, pudiendo mejorar dicha prestación en la negociación de los contratos colectivos de trabajo correspondiente a cada empres.

Aguinaldo Bancario	Aguinaldo Sector Industrial	
De 40 días.	De 15 días, salvo lo dispuesto en los	
	contratos colectivos de trabajo, que	
	pueden establecer de 20 a 30 días de	
	aguinaldo como prestación superior a	
	la Ley Federal del Trabajo.	

7. Prestaciones Económicas: El trabajador bancario ha venido disfrutando diversas prestaciones económicas, tales como: prestamos a corto plazo, hasta por el equivalente a tres meses de salario del trabajador sin intereses ni comisión alguna, préstamo para adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio económico, cuya situación de prestaciones laborales lo distinguen de un trabajador del sector industrial, pues tienen acceso a créditos con tasas preferenciales que a mediano plazo, les permiten incrementar su patrimonio y bienestar familiar.

La prestación económica más importante para el trabajador bancario es la relativa al préstamo hipotecario con independencia de lo establecido en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para la construcción de casa-habitación, adquisición de casa-habitación o departamento en condominio, ampliación, reparación o mejoras de la casa o departamento en condominio, propiedad del trabajador bancario y habitada por él y liberación del gravamen que soporten tales inmuebles o bien el mejoramiento de las condiciones financieras del crédito.

Por su parte el trabajador que labora en el sector industrial únicamente puede tener acceso a los beneficios de vivienda conforme lo señala la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Al respecto me permito señalar mediante el siguiente cuadro, las condiciones del préstamo hipotecario a que tienen derecho los trabajadores del sector bancario. 161

_

¹⁶¹ Idem.

PRESTAMO HIPOTECARIO PARA EL TRABAJADOR BANCARIO

IMPORTE HASTA	% DEL PRESTAMO SOBRE IMPORTE DEL AVALUO HASTA	PLAZO HASTA	INTERES ANUAL SOBRE SALDOS INSOLUTOS MENSUALES
50 VECES EL SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA	100%	20 AÑOS	6%
150 VECES EL SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA	90%	15 AÑOS	8%
300 VECES EL SALARIO MÍNIMO BANCARIO MENSUAL DE LA ZONA	80%	15 AÑOS	10%

- 8. Seguridad Social Subrogada: los trabajadores bancarios y sus beneficiarios a diferencia de los trabajadores del sector industrial cuentan con la prestación del servicio médico subrogado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, de tal manera que su atención médica la reciben en instituciones hospitalarias del sector privado con un mejor trato y sobretodo con calidad en la prestación del servicio médico.
- 9. Maternidad: a las trabajadoras bancarias que vayan a dar a luz, se les proporciona el beneficio social de asistencia obstétrica, 30 días de descanso anteriores a la fecha esperada y sesenta días inmediatamente después, salario íntegro durante el periodo pre-natal y post-natal, un mes de salario íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento, canastilla para ropa del hijo recién nacido, ayuda en especie o en efectivo para la lactancia durante seis meses, mientras que la trabajadora del sector industrial tiene el beneficio social del seguro de maternidad en los términos de la Ley del Seguro Social, de cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo, teniendo derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización.
- 10. Pensión Complementaria por Riesgos de Trabajo o Invalidez: el trabajador bancario, en casos de incapacidad por riesgos de trabajo o invalidez, gozará de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en los Términos y Condiciones fijados por la citada, en cambio el trabajador del sector industrial únicamente percibe las prestaciones en dinero que establece la Ley del Seguro Social en vigor.

- 11. Ayuda por Defunción: los beneficiarios de un trabajador bancario fallecido en servicio y pensionado por jubilación, por incapacidad permanente total o por invalidez tienen derecho a recibir por parte de la institución bancaria seis meses de salario o de la pensión que disfrutaba el trabajador o pensionado al ocurrir el fallecimiento, por concepto de ayuda por defunción; mientras que los beneficiarios del sector industrial únicamente percibe las prestaciones mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo, consistente en dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y el pago de la cantidad de setecientos treinta días de salario, sin embargo, si el trabajador está inscrito en el seguro social, son substituidas dichas prestaciones por las previstas en el ramo de riesgos de trabajo regulado por la Ley del Seguro Social en vigor.
- 12. Seguro de Vida: los trabajadores bancarios en servicio activo y los pensionados de las instituciones bancarias estarán protegidos por un seguro de vida equivalente al importe de 36 veces su último salario mensual básico, en cambio el trabajador del sector industrial en la mayoría de los casos carece de la protección de un seguro de vida, pues únicamente las empresas les cubren las prestaciones mínimas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su Título Sexto establece la regulación de los trabajos especiales para proteger a los trabajadores que por razón de sus actividades se encuentran sujetos a la protección de la citada Ley Laboral, tales como los trabajadores a domicilio, trabajadores de confianza, agentes de comercio, trabajadores de los buques, trabajadores de las universidades, entre otros a los que también les es aplicable la normatividad especial, sin embargo, a la fecha el trabajador bancario objeto del presente

trabajo de investigación, no tiene reconocido su derecho de pertenecer al capítulo de trabajos especiales con la consecuente problemática para resolver sus conflictos ante los tribunales laborales de competencia federal, como lo son las juntas federales de conciliación y arbitraje, que por disposición del artículo 123 constitucional apartado A fracción XXXI.-22, es la autoridad competente para resolver las controversias que se susciten entre las instituciones que presten el servicios de banca y crédito y sus trabajadores bancarios denominados así dentro del sector financiero.

En efecto tanto los trabajadores bancarios como las propias instituciones de crédito tienen una posición procesal vulnerable al acudir a dirimir sus controversias ante las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje que operan en el país, pues sus integrantes o representantes del sector gobierno, patronal y obrero, carecen del conocimiento de la normatividad técnica bancaria, así como los propios servidores públicos tales como secretarios y auxiliares que participan en el desahogo de las etapas procesales que corresponden a los juicios laborales tramitados ante la Junta Especial que corresponda a su jurisdicción, de ahí que se dictan resoluciones que no cumplen con los requisitos constitucionales de fundamentación y motivación es decir de la garantía constitucional de legalidad transgrediendo en perjuicio de los trabajadores bancarios sus derechos constitucionales, toda vez de que desconocen la operación bancaria para poder determinar en su caso la procedencia de las acciones ejercitadas por el trabajador bancario o de las excepciones opuestas por la institución de crédito demandada.

CAPÍTULO VII PROBLEMÁTICA OPERATIVA DEL TRABAJO BANCARIO

A. CONSIDERACIONES GENERALES

En el presente capítulo expondremos la problemática que se presenta en la operación del trabajo bancario y consecuentemente los riesgos a que están expuestos los trabajadores de las instituciones bancarias.

El departamento de recursos humanos, es el responsable de las funciones de reclutamiento, selección, contratación e inducción de los trabajadores de las instituciones bancarias, así como de su compensación, capacitación, adiestramiento y separación en su caso, por medio de las áreas de reclutamiento y selección del personal, compensaciones, capacitación y relaciones laborales.

Tuve la experiencia de colaborar en el sistema bancario durante más de veinticinco años en el área jurídica laboral o también llamada relaciones laborales en la que pude percibir que en principio el departamento de recursos humanos, busca que los empleados bancarios potenciales cuenten con el perfil adecuado para los puestos en que se van a ubicar, tales como caja, área administrativa, área ejecutiva, área gerencial y el área directiva, que cuenten y cubran con los requisitos mínimos de cada posición laboral de acuerdo con su formación profesional, escolar, social, además de su experiencia y personalidad. Sin

embargo, los empleados no siempre cubren con el perfil de los puestos operativos, gerenciales y directivos, debido a la falta de vinculación que hay entre la capacitación para el trabajo que proporciona el sistema bancario de cada institución de crédito y la realidad operativa, es decir lo que realmente realizan los trabajadores bancarios al desempeñar sus funciones en los departamentos o sucursales de las instituciones bancarias, presentándose en consecuencia problemas operativos que pueden trascender a delitos bancarios con el consecuente quebranto patrimonial y la afectación a los resultados económicos de los bancos, como es el caso la problemática que se presenta diariamente en el área de cajas al presentarse faltantes de efectivo o bien en el área gerencial con la autorización de cheques que posteriormente son devueltos por fondos insuficientes o por tener cuenta cancelada el librador, es decir, el librador del cheque y lo que es más grave a nivel directivo con la autorización de créditos sin garantías que ponen en riesgo su recuperación que constituye el margen financiero en la utilidad del banco dentro del la intermediación financiera.

Al respecto señalaremos a continuación el desarrollo de la citada problemática en vía de ejemplos con su alternativa de solución.

B. FALTANTES DE CAJA

Diariamente el empleado bancario con la función de cajero principal que tiene bajo su responsabilidad la bóveda en donde se encuentra el efectivo y el resguardo de documentos bancarios para proteger garantías, dota de billete a los cajeros de ventanilla que están bajo su responsabilidad operativa para realizar sus funciones en la aceptación de depósitos bancarios, pago de cheques u otras operaciones bancarias pasivas como son las inversiones a plazo fijo y la llamada operación bancaria neutral consistente en el servicio bancario que refiere al cobro

del pago de los servicios públicos de luz, agua, teléfono, telefonía móvil, y algunos otros servicios como recibir pagos de créditos otorgados por el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), así como recibir pago de créditos hipotecarios o préstamos de automóvil que otorgan las instituciones bancarias a los usuarios del servicio bancario.

En las instituciones de crédito se atienden por los empleados bancarios las referidas operaciones bancarias y en los llamados días pico que son los días 15 y 30 de cada mes, con mayor incidencia por el número de usuarios que atiende, se presentan los faltantes de caja que en la mayoría de los casos son de cuantía importante que excede del sueldo mensual del cajero, presentándose en consecuencia la problemática para su recuperación, dada la situación económica del cajero para cubrir el citado faltante.

En nuestra experiencia profesional como responsable del área jurídico laboral de diversas instituciones de crédito en las que tuve la oportunidad de colaborar en la prevención y atención de los conflictos laborales que diariamente se presentaban en Banca Serfín, S.A., ahora denominado Santander, S.A. y en el Grupo Financiero Banorte, nos permitimos diseñar un modelo para la atención de la problemática de los faltantes de caja y consecuentemente para deslindar objetivamente la responsabilidad del cajero que en ocasiones fueron sorprendidos por clientes con dolo para disponer ilícitamente del efectivo.

A este modelo o estrategia laboral la formalizamos bajo la figura de un Comité de Análisis para la Atención de Actos u Operaciones Irregulares, el cual fue integrado con la participación de las áreas de auditoría operativa, comercial, jurídico contencioso, relaciones laborales y en su caso por el sindicato bancario cuando el personal involucrado tenía el carácter de sindicalizado, como es el caso

de los cajeros, con el propósito de dar oportunidad a la representación sindical en las sesiones del citado Comité para su intervención institucional en la defensa de sus agremiados, logrando establecer un equilibrio entre la representación de la institución y la sindical al dictar la resoluciones en forma colegiada y propositiva en la solución del problema planteado.

Como caso práctico real en la que tuve la oportunidad de participar como representante del área de relaciones laborales, comentaré el caso de un cajero con diez años de antigüedad en la institución bancaria, desempeñando la función de cajero de ventanilla, con un expediente laboral limpio, es decir, sin antecedentes negativos en el desempeño de sus funciones, un día de los llamados pico, para ser preciso un día quince del mes, se presentó a su ventanilla un cliente para cobrar un cheque por la cantidad de \$1,700.00, al momento de realizar la operación el cajero por un error operativo le cubre el cheque al cliente por la cantidad de \$17,000.00, reflejándose en consecuencia al realizar el corte de caja una diferencia por la cantidad de \$15,300.00, traduciéndose en consecuencia en un faltante, inmediatamente en esos casos interviene el área de auditoría para realizar la investigación operativa correspondiente y confirmar la existencia del faltante con el levantamiento de un acta administrativa y la garantía mediante la suscripción de un pagaré que debe de firmar el cajero para la recuperación en su caso del faltante, por medio de su salario. En el desarrollo de la sesión del citado Comité, se analizaron objetivamente los hechos en los que participó el referido cajero de ventanilla, desprendiéndose la problemática: el cliente negaba el pago del cheque por la cantidad de \$17,000.00 , a pesar de que se contaba con documentación soporte para justificar en juicio que había dispuesto de la cantidad de \$15,300.00 en forma ilícita y que constituía el faltante que se le atribuyó al cajero de ventanilla por su error operativo, en ese caso se recomendaron las siguientes acciones:

- 1. Cargar al cajero en la subcuenta contable denominada "faltantes de personal", la cantidad de \$3,000.00, que representaba el tope de su salario mensual, con fundamento en el artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que expresamente dice: Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:
 - I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos en exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo...", por otra parte la decisión del referido Comité también se fundamentó en la cláusula trigésima primera del contrato colectivo de trabajo de Banca Serfín, S.A., que en su último párrafo expresamente dice "...los descuentos en los salarios de los trabajadores, se efectuarán en términos del artículo 110 de la Ley".
- 2. Como se puede observar el citado problema del faltante de caja estaba parcialmente resuelto, con el fincamiento de la responsabilidad laboral del cajero al cargarle los \$3,000.00, que representaban su salario mensual, sin embargo el quebranto patrimonial seguía existiendo por la diferencia, es decir por la cantidad de \$12,300.00, que tendría que ser recuperada por el área contenciosa mediante jurídica del banco, la acciones legales correspondientes en la que indudablemente podría ejercitarse la acción penal por el delito de fraude, en virtud del aprovechamiento del error del cajero, obteniendo un lucro indebido tipificándose los elementos del delito de fraude,

previsto en el artículo 385 del Código Penal vigente en el Estado de Nuevo León que expresamente dice:

"Comete el delito de fraude quien engañando a uno o aprovechándose del error en que este se halle, se haga ilícitamente de una cosa o alcance un lucro indebido...".

El citado Comité de Análisis de Actos y Operaciones Irregulares en determinados casos, tomando en cuenta la naturaleza de los hechos, los antecedentes de los empleados involucrados independientemente que fueran sindicalizados o de confianza y los antecedentes del cliente, tomaba decisiones ordenando la separación de la institución del empleado bancario involucrado en el acto u operación irregular para proteger el patrimonio y la imagen de la institución bancaria.

La decisión de separación del personal involucrado en la mayoría de los casos trascendía a los tribunales del trabajo en virtud, de que el trabajador separado por recisión de contrato, presentaba su demanda laboral solicitando la reinstalación a su empleo que venía desempeñando en el momento de la separación, nuestra experiencia profesional nos fue de mucha utilidad al advertir los riesgos procesales que se tenían ante los Tribunales del Trabajo para enfrentar las demanda laborales promovidas en contra de la institución de crédito demandada, por los siguientes factores de riesgo:

 La deficiente preparación de los funcionarios de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el país, en materia de derecho laboral bancario, provocando resoluciones arbitrarias y atentatorias a los derechos de los trabajadores bancarios y en su caso de las instituciones bancarias.

• La deficiente integración de la documentación soporte por las áreas de auditoría de las instituciones de crédito que ponían en riesgo con una posición jurídica vulnerable a los bancos para enfrentar las demanda laborales de los trabajadores bancarios separados por rescisión de contrato, en virtud de que conforme al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia entre otros hechos sobre las causas de rescisión de la relación de trabajo y la constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, con la consecuente resolución o laudo condenatorio, toda vez de que conforme al artículo 47 de la citada Ley Laboral último párrafo, la falta de aviso de rescisión al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

C. RESPONSABILIDAD DEL ÁREA GERENCIAL

En las instituciones bancarias, uno de los puestos de mayor responsabilidad es el de gerente de sucursal, toda vez de que además de ser el responsable del recurso humano a su cargo, como lo son los cajeros de ventanilla, la cajera principal, los ejecutivos de inversiones, los subgerentes administrativos o de atención a clientes, es el responsable directo de todas y cada una de las afectaciones contables o también llamadas registro de operaciones bancarias en los términos del artículo 99 de la Ley de Instituciones de Crédito en vigor que expresamente dice:

"Todo acto o contrato que signifique variación en el activo o en el pasivo de una institución de crédito o implique obligación directa o contingente, deberá ser registrado en la contabilidad el mismo día en que se efectúen. La contabilidad, los libros y documentos correspondientes y el plazo que deban ser conservados, se regirán por las disposiciones de carácter general que dicte la Comisión Nacional Bancaria y de Valores tendientes a asegurar la confiabilidad, oportunidad y transparencia de la información contable y financiera de las instituciones."

Trascendiendo su conducta laboral por la simple omisión del registro contable de las referidas operaciones bancarias a la imputación de delito bancario previsto en el artículo 113 de la citada Ley de Instituciones de Crédito que expresamente dice:

"Serán sancionados con prisión de dos a diez años y multa de quinientos a cincuenta mil días de salario, los consejeros, funcionarios o empleados de las instituciones de crédito o quienes intervengan directamente en el otorgamiento del crédito:

- I. Que omitan u ordenen omitir registrar en los términos del artículo 99 de esta Ley, las operaciones efectuadas por la institución de que se trate, o que altere u ordenen alterar los registros para ocultar la verdadera naturaleza de las operaciones realizadas, afectando la composición de activos, pasivos, cuentas contingentes o resultados;
- II. Que presenten a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores datos, informes o documentos falsos o alterados sobre la solvencia del deudor o sobre el valor de las garantías que protegen los créditos;
- III. Que, conociendo la falsedad sobre el monto de los activos o pasivos, concedan el crédito...".

Por otra parte, el gerente de sucursal además de la responsabilidad penal que se le puede imputar por delitos bancarios, en los términos de las disposiciones jurídico penales especiales citadas con antelación, se expone a la rescisión de su contrato individual de trabajo por la causal de falta de probidad u honradez, y la causal especial de pérdida de la confianza establecidas en los artículos 47 fracción II y 185 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que expresamente dice:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. ...;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias...".

Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza...".

La causal de pérdida de la confianza es aplicable al gerente de sucursal en virtud de que sus funciones son de las consideradas de confianza, atento a lo dispuesto por el artículo 9° de la citada Ley Federal del Trabajo que expresamente dice: la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se 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.

Al gerente de sucursal también se le puede atribuir la representación de la institución de crédito en su relaciones con los trabajadores bancarios de la sucursal a su cargo, en los términos de lo dispuesto por el artículo 11 de la citada Ley Laboral que expresamente dice:

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

D. RESPONSABILIDAD DEL ÁREA DIRECTIVA

El área directiva de las instituciones de crédito, en nuestro concepto es la que tiene mayor responsabilidad en sus actuaciones, pues, en principio conforme al artículo 24 de la Ley de Instituciones de Crédito, el director general, y los funcionarios que ocupen cargos con las dos jerarquías inmediatas inferiores a la de éste, como son los directores ejecutivos, deberán cumplir con requisitos previos para su nombramiento.

Al respecto el artículo 24 de la citada Ley Bancaria expresamente dice:

"los nombramientos del director general de las instituciones de banca múltiple y de los funcionarios que ocupen cargos con las dos jerarquías inmediatas inferiores a la de éste; deberán recaer en personas que cuenten con elegibilidad crediticia y honorabilidad, y que además reúnan los requisitos siguientes:

- I. Ser residentes en territorio mexicano, en términos de lo dispuesto por el Código Fiscal de la Federación;
- II. Haber prestado por lo menos cinco años sus servicios en puestos de alto nivel decisorio, cuyo desempeño requiera conocimiento y experiencia en materia financiera y administrativa;
- III. No tener alguno de los impedimentos que para ser consejero señalan las fracciones III a VIII del artículo anterior:
- IV. No estar realizando funciones de regulación de las instituciones de crédito.

Los comisarios de las instituciones de crédito deberán contar con calidad técnica, honorabilidad e historial crediticio satisfactorio en términos de las disposiciones a que se refiere la fracción II del artículo 10 de esta Ley. Así como con amplios conocimientos y experiencia en materia financiera, contable legal o administrativa y, además, deberán cumplir con el requisito establecido en la fracción l del presente artículo.

E. LA REMOCIÓN DEL PERSONAL GERENCIAL Y DIRECTIVO DE LOS BANCOS

El riesgo más alto que tienen los funcionarios bancarios de nivel superior al incurrir en incumplimiento de los requisitos para el desempeño efectivo de sus funciones, o incurran de manera grave o reiterada en infracciones a la Ley de Instituciones de Crédito o a las disposiciones de carácter general de ella deriven es la suspensión, remoción o inhabilitación, sanciones que se encuentra previstas en el artículo 25 de la Ley de Instituciones de Crédito que expresamente dice:

Artículo 25.- La Comisión Nacional Bancaria y de Valores, con acuerdo de su Junta de Gobierno, podrá en todo tiempo determinar que se proceda a la remoción de los miembros del consejo de administración, directores generales, comisarios, directores y gerentes, delegados fiduciarios y funcionarios que puedan obligar con su firma a la institución, así como suspender de tres meses hasta cinco años a las personas antes mencionadas, cuando considere que no cuentan con la suficiente calidad técnica, honorabilidad e historial crediticio satisfactorio para el desempeño de sus funciones, no reúnan los requisitos al efecto establecidos o incurran de manera grave o reiterada en infracciones a la presente Ley o a las disposiciones de carácter general que de ella deriven.

En los dos últimos supuestos, la propia Comisión Nacional Bancaria y de Valores podrá además, inhabilitar a las citadas personas para desempeñar un empleo, cargo o comisión dentro del sistema financiero mexicano, por el mismo periodo de tres meses hasta cinco años, sin perjuicio de las sanciones que conforme a éste u otros ordenamientos legales fueren aplicables. Antes de dictar la

resolución correspondiente, la citada Comisión deberá escuchar al interesado y a la institución de banca múltiple de que se trate.

La propia Comisión podrá, también con el acuerdo de su Junta de Gobierno, ordenar la remoción de los auditores externos independientes de las instituciones de banca múltiple, así como suspender a dichas personas por el período señalado en el párrafo anterior, cuando incurran de manera grave o reiterada en infracciones a esta Ley o las disposiciones de carácter general que de la misma emanen, sin perjuicio de las sanciones a que pudieran hacerse acreedores.

Para los efectos de este artículo se entenderá por:

- a) Suspensión, a la interrupción temporal en el desempeño de las funciones que el infractor tuviere dentro de la entidad financiera en el momento en que se haya cometido o se detecte la infracción; pudiendo realizar funciones distintas a aquellas que dieron origen a la sanción, siempre y cuando no se encuentren relacionados directa o indirectamente con el cargo o actividad que dio origen a la suspensión.
- **b)** Remoción, a la separación del infractor del empleo, cargo o comisión que tuviere en la entidad financiera al momento en que se haya cometido o se detecte la infracción;
- c) Inhabilitación, al impedimento temporal en el ejercicio de un empleo, cargo o comisión dentro del sistema financiero mexicano.

F. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR BANCARIO

En las instituciones bancarias para mantener el orden y la disciplina del trabajador bancario en los centros de trabajo de las áreas administrativas o sucursales se aplican el Reglamento Interior de Trabajo que es de observancia obligatoria para la institución bancaria y sus trabajadores, tanto sindicalizados como de confianza. Al respecto nos permitimos citar los artículos 38 y 39 del Reglamento Interior de Trabajo de Banca Serfin, S.A., ahora Santander, S.A., que expresamente dicen: Artículo 38 .- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir con lo establecido en la Ley, el presente Reglamento y el Contrato Individual del Trabajo;
- II. Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte la Institución a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial;
- III. Acatar las órdenes e instrucciones lícitas que reciban de sus superiores en atención al servicio que prestan;
- IV. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como las que indiquen las autoridades competentes y las Institución, en beneficio de los trabajadores del centro de trabajo;
- V. Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el Contrato Individual de Trabajo respectivo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos;
- VI. Asistir al trabajo y presentar puntualmente, así como desempeñar sus labores dentro de sus jornadas de trabajo;

- VII. Hacer del conocimiento de la institución, de las causas justificadas que les impidan concurrir a sus labores;
- VIII. Guardar la compostura y disciplina debida dentro de las horas de trabajo, y en su caso atender al público con eficiencia y amabilidad;
- IX. Dirigirse hacia los superiores y demás compañeros con respeto y consideración;
- X. Tratar con respeto y consideración a los usuarios del servicio, absteniéndose de dar un mal trato de palabra o de obra, para que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagen, adoptando la mayor diligencia en la prestación de los servicios;
- XI. Conservar en buen estado y prestación los instrumentos, mobiliarios, equipos y útiles que les haya dado la Institución para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa fabricación;
- XII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Institución, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física;
- XIII. Someterse a los reconocimientos médicos para verificar que no padece incapacidad alguna o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, y en éste último caso, comunicarlo a la institución;
- XIV. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales y el secreto bancario, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda deteriorar la imagen de la Institución o causar daño o perjuicio a la propia Institución ó a los usuarios del servicio;

- XV. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda, estén a su cuidado, en los casos de suspensión, terminación o rescisión de la relación de trabajo.
- XVI. Dar aviso a los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal, y
- XVII. Las demás que impongan la Ley y el presente Reglamento.

Art- 39.- Queda prohibido a los Trabajadores:

- I. Permanecer en el centro de trabajo o introducirse a él fuera de las horas de trabajo, sin autorización superior;
- II. Usar el mobiliario y equipo para fines distintos al trabajo;
- III. Hacer cualquier clase de propaganda dentro del establecimiento, salvo en los lugares que para tal efecto provea y autorice la Institución;
- IV. Organizar o participar en colectas, rifas, y las llamadas tandas entre el personal;
- V. Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación de la Institución;
- VI. Alterar el orden y disciplina formando indebidamente corrillos o grupos en los sanitarios, pasillos, oficinas, locales o dependencias de la Institución;
- VII. Realizar actividades indebidas y ajenas al trabajo que obstaculicen o entorpezcan las labores dentro de las horas destinadas a las mismas;
- VIII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en la Institución, salvo el caso en que dentro de las funciones del trabajador se contemple el hecho de prestar un servicio a aquellas, o bien se trate de usuarios del servicio;

- IX. Aprovechar los servicios de los trabajadores de la Institución para asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la propia Institución;
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin previo permiso de sus superiores;
- XI. Prestar dinero con interés, así como realizar operaciones de compra-venta con los compañeros o usuarios del servicio que no correspondan a las funciones propias de la Institución;
- XII. Permitir que otras personas manejen indebidamente la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente;
- XIII. Permitir que otro trabajador maque o firme sus horas de entrada y salida del trabajo o marcarlas o firmarlas por otro trabajador, según el sistema establecido:
- XIV. Cambiar de puesto o turno con otro trabajo, sin autorización de la Institución o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo, para desempeñar sus labores;
- XV. Incurrir en cualquier acto u omisión intencional y doloso que sin entrañar paralización de las actividades, se traduzca en disminución de las mismas o en descanso de la productividad;
- XVI. Sustraer del centro de trabajo útiles de trabajo o documento sin autorización superior;
- XVII. Presentarse al centro de trabajo en estado de ebriedad;
- XVIII. Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento de la Institución, y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

- XIX. Portar armas de cualquier clase durante el trabajo, a menos que la naturaleza de este lo exija y medie autorización de la Institución y de la autoridad competente;
- XX. Suspender o abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores, sin autorización expresa de su jefe inmediato;
- XXI. Comunicar a cualquier persona o empresa no autorizadas, secretos o informes sobre asuntos o negocios, tanto de la Institución como de su clientela;
- XXII. Alterar, modificar o destruir indebidamente, así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Institución o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto, y
- XXIII. Ser procurador, gestor, agente particular o tomar a su cuidado a título personal, el trámite de asuntos directamente relacionados con la Institución, aún fuera de sus labores.

G. MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICABLES AL TRABAJADOR BANCARIO

De conformidad con los artículos 40, 41 y 42 del citado Reglamento Interior de Trabajo de Banca Serfin, S.A., ahora denominada Santander, S.A., para mantener la disciplina del trabajador bancario en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y en relación con la puntualidad y las prohibiciones consignadas en el citado artículo 39 de la referida normatividad laboral bancaria, se pueden aplicar las siguientes sanciones o medidas disciplinarias:

a) Amonestación escrita;

- b) Suspensión temporal en sus labores de uno a tres días sin goce de sueldo;
- c) Suspensión temporal de cuatro a seis días sin goce de sueldo;
- d) Suspensión temporal de siete a ocho días sin goce de sueldo, y
- e) En caso de reincidencia o por la gravedad de la falta, el trabajador podrá hacerse acreedor a la rescisión del Contrato Individual de Trabajo.

CAPÍTULO VIII EL TRABAJO BANCARIO COMO TRABAJO ESPECIAL PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Proponemos un modelo de decreto de reforma y adición al Título Sexto, Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, para adicionar el Capítulo XVIII, que se denominará el Trabajo en las Instituciones Bancarias, el cual regulará las relaciones laborales entre los trabajadores bancarios y las Instituciones de Crédito de Banca Múltiple para reconocer y respetar los derechos, beneficios y prestaciones económicas y sociales adquiridas y que sean superiores a la Ley, derivadas de los reglamentos de trabajo bancario del 1937, 1953 y 1972 respectivamente, y que a la fecha la Ley Federal del Trabajo en vigor es omisa en la regulación del trabajo bancario como trabajo especial, por lo tanto para mantener el principio de igualdad jurídica con respecto a los trabajadores bancarios que laboran en los nuevos bancos, tanto nacionales como de procedencia extranjera, que operan con ventajas respecto de las instituciones de crédito de banca múltiple desincorporados o tradicionales y cuya tendencia, es la de pagar menos a sus trabajadores, aprovechar los actuales márgenes de intermediación y de tener así, a costa de las instituciones bancarias tradicionales y del público usuario del crédito, mayores márgenes de utilidad, y con el propósito de que los trabajadores bancarios puedan recibir las prestaciones laborales bancarias que les permitan competir con dignidad en el mercado laboral.

En la formulación del proyecto de ley, utilizamos como fuente bibliográfica, el Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1972, el Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamento Interior de Trabajo de BanCrecer, Institución de Banca Múltiple de 2001 y la Ley Federal del Trabajo en vigor.

B. REFORMA Y ADICIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO SEXTO TRABAJOS ESPECIALES CAPÍTULO XVIII TRABAJO BANCARIO

Artículo 354. Las disposiciones de este capítulo se aplican a las relaciones laborales entre los trabajadores bancarios y las instituciones de crédito de banca múltiple, y tienen por objeto conseguir el equilibrio y el respeto a las prestaciones laborales bancarias.

Artículo 354-A. Tienen el carácter de trabajadores de las instituciones de crédito de banca múltiple, las personas que tengas un contrato individual de trabajo con dichas instituciones bancarias.

Artículo 354-B. Los trabajadores de las instituciones de crédito de banca múltiple se clasificará como sigue:

- a) Permanente;
- b) Temporal o eventual;

Los trabajadores bancarios que realicen actividades de naturaleza permanente y los trabajadores eventuales o temporales, tendrán derecho a las prestaciones que se establecen en el presente capítulo, que sean acordes con la naturaleza de su cargo, de acuerdo con los principios establecidos en la presente Ley.

Artículo 354-C. Las instituciones de crédito de banca múltiple seleccionarán y contrataran libremente a su personal, debiendo formalizar el contrato individual de trabajo con cada uno de sus trabajadores bancarios, ajustándose a las disposiciones de la presente Ley.

Artículo 354-D. Todo trabajador bancario, para ser admitido al servicio de una institución de crédito de banca múltiple, deberá someterse a un examen médico, que será realizado por un médico certificado que designará y cubrirá la institución de crédito de banca múltiple.

Artículo 354-E. Todo trabajador bancario, para ingresar a las instituciones de crédito de banca múltiple, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos en que se manejen fondos y valores del propio banco, en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años.
- II. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las leyes de la materia.
 - III. Tener la escolaridad y el perfil requerido para el puesto que se solicita.
- IV. Gozar de buena salud, y no tener algún impedimento físico o mental para el desarrollo del trabajo.
- V. Presentar y obtener calificación aprobatoria en los exámenes de admisión establecidos por el Banco.
 - VI. No haber sido condenado por delitos en los términos de la legislación penal.
 - VII. Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes.
- VIII. Presentar, en su caso la cartilla liberada del Servicio Militar Nacional, o acreditar que se está cumpliendo el mismo.
 - IX. Presentar la solicitud de ingreso en la forma en que autoriza el Banco.

Artículo 354-F. El contrato individual de trabajo es el único instrumento jurídico que formaliza la relación laboral entre el banco y el trabajador bancario, y deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador, el número de registro federal de contribuyentes, número de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Cédula Profesional cuando proceda.
 - II. Los servicios que deban prestarse, de acuerdo a la naturaleza del puesto.
- III. El tipo de relación de trabajo, la cual puede ser por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por obra determinada.
 - IV. La duración de la jornada de trabajo.
- V. El lugar e que se prestarán los servicios, conforme a las necesidades del banco.
- VI. El salario y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador bancario.
 - VII. La fecha de celebración del contrato individual de trabajo.
 - VIII. La categoría y el puesto, y

IX. La forma, el lugar y la fecha de pago del salario.

Artículo 354-G. En los reglamentos interiores de trabajo se establecerán criterios subjetivos que permitan calificar la capacidad y dedicación de los trabajadores bancarios, a fin de hacer efectivos los derechos escalafonarios.

Artículo 354-H. Los sueldos, las prestaciones económicas y sociales se fijarán y regularán por medio de la contratación colectiva que celebren las instituciones de crédito de banca múltiple con sus respectivos sindicatos bancarios.

Artículo 354-I. El salario mínimo bancario aplicable a los trabajadores de las instituciones de crédito de banca múltiple, será fijado de acuerdo al salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50%.

Artículo 354-J. Los trabajadores bancarios tendrán derecho a recibir como mínimo por concepto de aguinaldo, cuando hayan prestado un año completo de servicios, el equivalente a 30 días del último salario tabular o por cuota diaria percibido en el año, por lo menos.

En los casos en que el trabajador bancario no haya laborado un año completo, a que se refiere esta cláusula tendrá derecho a recibir por concepto de aguinaldo la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Artículo 354-K. Los descuentos en los salarios de los trabajadores bancarios están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 354-L. Los trabajadores bancarios estarán sujetos a trabajar, como máximo, 40 horas a la semana, distribuyéndose éstas en la forma que cada una de las instituciones de crédito de banca múltiple fije, de acuerdo con sus necesidades de servicio bancario.

Los días sábados se considerarán de descanso para los citados trabajadores, salvo para aquellos que en esos días deban realizar labores de vigilancia o mantenimiento y salvo para los trabajadores bancarios que, en forma rotativa, deban hacer guardia para cubrir los servicios indispensables al público, que determine la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. En estos casos 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.

Cuando las labores de las instituciones de crédito de banca múltiple lo permitan, estas podrán, de manera temporal, reducir el número de horas de trabajo obligatorias, pero sin que esas reducciones sienten precedentes de obligación.

Artículo 354-M. No podrá obligarse a los trabajadores bancarios a trabajar tiempo extraordinario, sino en los casos en que por circunstancias extraordinariamente lo ameriten, previa resolución de los funcionarios respectivos, y dentro de los límites y condiciones que marque esta Ley. Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente, contra el recibo correspondiente firmado por el trabajador bancario y deberá ser cubierto en los términos de lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 354-N. En los contratos de trabajo se especificará el lugar en que va a laborar el trabajador bancario, de este lugar no podrá ser removido sin su propio consentimiento manifestado por escrito.

Esta disposición no tendrá efecto alguno para trabajadores bancarios cuyo contrato de trabajo se refiera a cargos que requiera movilización continua.

Artículo 354-O. Las instituciones de crédito de banca múltiple podrán remover a su personal, de acuerdo con sus necesidades y grado de confianza que tengan en cada trabajador bancario. En todo caso, toda remoción debe hacerse a otro puesto en que se disfrute, cuando menos de igual salario y categoría.

Artículo 354-P. Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito de banca múltiple, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria y de Valores Autorice. Cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen, salvo el caso del procedimiento de huelga bancaria.

Artículo 354-Q. Los trabajadores bancarios tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales en los siguientes términos:

- a) De uno a diez años de servicios, 20 días laborables;
- b) De más de diez a quince años de servicios, 25 días laborables;
- c) De quince años de servicios cumplidos en adelante, 30 días laborables.

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

Cada institución de crédito de banca múltiple fijará las fechas en que sus trabajadores bancarios disfruten de sus vacaciones, de manera que las labores no sufran perjuicio, a cuyo efecto deberá formular conjuntamente con el sindicato un programa anual.

Artículo 354-R. En caso de despido, las instituciones de banca múltiple estarán obligadas a pagar al trabajador bancario separado injustificadamente, por concepto de indemnización tres meses de sueldo y veinte días por cada año de servicios, tomando como base el salario diario integrado en los términos previstos en el artículo 84 de ésta Ley.

Artículo 354-S. Los trabajadores de las instituciones de crédito de banca múltiple y sus familiares disfrutarán, de todas la prestaciones y beneficios de seguridad social en los términos y condiciones previstos en la Ley del Seguro Social, adicionalmente en casos de incapacidad permanente total por riesgo de trabajo o invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador bancario al servicio de la institución de crédito de banca múltiple correspondiente, gozará de un 50% más de los beneficios que en dinero establecen la Ley del Seguro Social en las condiciones y términos fijados por esta. Las prestaciones y beneficios de seguridad social serán satisfechos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en

los términos del convenio de subrogación de servicios médicos y, en lo no previsto por éste, por las propias instituciones de crédito de banca múltiple.

Los trabajadores bancarios, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán derecho a recibir de las instituciones de crédito de banca múltiple la jubilación o pensión vitalicia de retiro en los términos y condiciones previstas en los contratos respectivos que será complementaria a la pensión de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso, les conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 354-T. Son causas de terminación de la relación individual de trabajo bancaria las siguientes:

- I. La renuncia del trabajador presentada por escrito;
- La terminación del tiempo o de la obra, en los casos en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo u obra determinados;
- III. Que el trabajador adquiera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total;
- IV. La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y la muerte del trabajador.

Artículo 354-U. Las disposiciones jurídico laborales de este Capítulo relativo al Trabajo Especial Bancario, señalan los derechos mínimos que pueden disfrutar los trabajadores bancarios, los cuales podrán mejorarse en los términos de la contratación colectiva celebrada por las instituciones de crédito de banca múltiple y el sindicato bancario respectivo el cual recibirá el tratamiento de sindicato de

empresa para todos los efectos de la contratación colectiva sujetándose a las reglas previstas en los Artículos: 386, 387 y 388 de esta Ley.

CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llega en este trabajo de investigación son las siguientes:

- 1. La problemática de la regulación jurídica adecuada a la naturaleza de las actividades laborales que desempeñan los trabajadores bancarios, deriva de los antecedentes jurídico laborales que se desprenden de los reglamentos de trabajo bancario de 1937, 1953 y 1972 respectivamente, y a la fecha la Ley Federal del Trabajo en vigor es omisa en la regulación del trabajo bancario como trabajo especial.
- 2. El trabajo bancario debe considerarse como trabajo especial y consecuentemente requiere una reestructuración de las relaciones jurídico laborales bancarias, para adecuarlas a la realidad normativa vigente.
- 3. Para resolver la citada problemática de la regulación jurídica adecuada de los trabajadores bancarios, proponemos un modelo de decreto de reforma y adición al Título Sexto, Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, para adicionar el Capítulo XVIII, que se denominará el Trabajo en las Instituciones Bancarias, el cual regulará las relaciones laborales entre los trabajadores bancarios y las instituciones de crédito de banca múltiple para reconocer, respetar los derechos, beneficios, prestaciones económicas y sociales adquiridas que sean superiores a la ley.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA Romero, Miguel y DE LA GARZA Campos, Laura Esther, *Derecho Laboral Bancario, Doctrina, Compilación Legal y Jurisprudencia*. Ed. Porrúa. México. 1988.

ADOLPHUS Hart, Herbert Lionel. *El Concepto de Derecho.* Editorial Abeledo Perrot. Buenos Aires. S.F..

ALONSO Olea, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Ed. Civitas. España. 2002.

ÁLVAREZ Ledesma, Mario I. *Introducción al Derecho.* Ed. McGraw-Hill. México. 1996.

BARAJAS Montes de Oca, Santiago. *Los Contratos Especiales de Trabajo.* Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. México. 1992..

BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. Ed. OXFORD. México. 2000.

BERMUDEZ, Cisneros Miguel y Gomes, Gottschalk, *Curso de Derecho del Trabajo, Tomo II.* Ed. Cárdenas. México. 1979.

BRICEÑO Ruíz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Ed. HARLA. México. 1985.

BOBBIO, Norberto. *El Problema del Positivismo Jurídico*. Editorial Fontamara. Buenos Aires, Argentina. 1992.

BONORINO, Pablo Raúl. *Integridad, derecho y justicia: una crítica a la teoría jurídica de Ronald Dworkin.* Siglo del Hombre Editores. Bogotá. 2003.

BURGOA Ignacio. Las Garantías Individuales. 23ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1991.

CABANELLAS de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 2001.

CANDIA, José Miguel. *Crisis Económica, Mercado de Trabajo y Precariedad Laboral.* Revista de Economía, Problemas del Desarrollo, vol. XXIII, num. 89. México. 1992.

CANTON Moller, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. PAC. México. 1988.

CANTON Moller, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Ed. Cárdenas. México. s.f.

CASTELLANOS Tena, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. 34ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 1994.

CAVAZOS Flores, Baltazar. *Síntesis de Derecho Laboral Comparado.* Ed. Trillas. México. 1991.

CERVANTES Ahumada, Raúl. Sobre el Concepto de Derecho. Revista de la Facultad de Derecho. t.XIV UNAM. México. 1964.

CÓRDOBA Efrén. *Del Empleo Total al Trabajo Atípico*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 105, núm 4, Ginebra. 1986.

CORREAS, Oscar. *El Otro Kelsen*. Instituto de Investigaciones Jurídicas U.A.N.L. México, 1989.

COSTA, Joaquín. La Vida del Derecho. Ed. Heliasta. Buenos Aires. 1976.

ACOSTA Romero, Miguel. Derecho Bancario. Ed. Porrúa. México. 1983.

DAVALOS, José. El Respeto a los Derechos Fundamentales de los Trabajadores. Editorial Porrúa. México. 2004.

DE BUEN Lozano, Néstor. *Compilación de Normas Laborales*. Editorial Porrúa. México. 2002. Nota Preliminar.

DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Vigésima Segunda Edición. Tomo I. Ed. Porrúa. México. 2009.

DE LA FUENTE Rodríguez, Jesús. *Tratado de Derecho Bancario y Bursátil*. Ed. Porrúa. México. 1999.

DELGADO Moya, Rubén. Filosofía de Derecho del Trabajo. Ed. PAC. México. 1993.

DE PINA VARA, Rafael y Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. Ed. Porrúa. México. 2004.

DEVEALÍ J., Mario. *Lineamientos de Derechos del Trabajo*. Buenos Aires. Tipográfica Editora Argentina. 1956.

Diccionario Marxista de Filosofía. Ediciones de Cultura Popular. México. 1977.

Enciclopedia Barsa. Edición Estados Unidos de Norteamérica. t.V. 1876.

FERNANDEZ Del Valle, Agustín Basave. *Filosofía del Derecho*. Editorial Porrúa. México. 2001.

FERRARI, Francisco de. *Derecho del Trabajo*, vol.1, 2ª. ed. Editorial Depalma. Buenos Aires. s.f.

GARCÍA Amado, Juan Antonio. *Hans Kelsen y la Norma Fundamental*. Ediciones Jurídicas y Sociales. Madrid. 1996.

GARCÍA Máynez, Eduardo. Filosofía del Derecho. Ed. Porrúa. México. 1974.

G. Lozano, Mario. *Teoría Pura del Derecho Evolución y Puntos Cruciales*. Ed. Temis. Bogotá.1992.

GÓMEZ González, Arely. *El Régimen Laboral de Los Trabajadores Bancarios*. Ed. Porrúa. México. 1977.

H. Perugini, Alejandro. *Relación de Dependencia*. Ed. Hammurabi. Argentina. 2004.

HABERMAS, Jurgen. *Teoría de la Acción Comunicativa*. Tomo I. Racionalidad de la Acción y Racionalización Social. Ed. TAURUS. Buenos Aires, Argentina. 1989.

HERRERA González, Francisco J. La Validez Jurídica en el Contexto de la Unidad del Razonamiento Práctico. Lazcano Garza Editores. México. 2005.

KANTOROWICZ, Hermann. *La Definición del Derecho*. Editorial Colofón. México. 1994.

KELSEN, Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. UNAM. México. s.f.

KELSEN, Hans. Teoría Pura del Derecho. Ed. Porrúa. Décima Edición. México. 1998.

KURCZYN Villalobos, Patricia. *Las Nuevas Relaciones de Trabajo*. Editorial Porrúa. México. 1999.

LASTRA Lastra, José Manuel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada y Concordada. t. V. Décimoquinta Edición. Ed. Porrúa. México. 2000.

MARMOR, Andrei. Interpretación y Teoría del Derecho. Editorial Gedisa. España. 2011.

MONTES de Oca, Santiago. Contratos Especiales de Trabajo. UNAM. México. 1992.

MORINEAU, Oscar. El Estudio del Derecho. Ed. Porrúa. México. 1997.

MUÑOZ Ramón, Roberto. *Deberes y Derechos Humanos en el Mundo Laboral*. Ed. Porrúa. México. 2001.

PRECIADO Hernández, Rafael. *Lecciones de Filosofía del Derecho*. 6a. Ed. México. 1970.

RADBRUCH, Gustavo. *Filosofía del Derecho*. 4a. ed. Madrid. Revista de Derecho Privado. 1959.

REALE, Miguel. Fundamentos del Derecho. Traducción de la 2ª. Ed. Brasileña por Julio O.Chappini. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1976. Pág. XVII y XVIII.

RECASÉNS Siches, Luis. *Introducción al Estudio del Derecho*. Novena Edición. Ed. Porrúa. México, 1991.

RICO Bovio, Arturo. Teoría Corporal del Derecho. Editorial Porrúa. México. 2000.

RODRÍGUEZ Rodríguez, Joaquín. Derecho Bancario. Ed. Porrúa. México. 1980.

ROJAS, Roldán Abelardo. *LXXV Años de Evolución Jurídica en el Mundo.* Vol. IV. U.NA.M. México. 1979.

RUSOMANO Mozart, Víctor. Comentarios a la Consolidación de las Leyes del Trabajo. Ed. Forense. Río de Janeiro. 1990.

SANTOS Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial McGRAW-HILL. México.1998.

SOTO Álvarez, Clemente. *Prontuario de Derecho del Trabajo*. Ed. Limusa. México. 1996.

STAMMBLER, Rudolf. Tratado de Filosofía del Derecho. Ed. México. 1980.

TRUEBA Olivares, Eugenio. Los Enfoques Actuales del Positivismo Jurídico. Universidad de Guanajuato. México. 2000.

TRUEBA Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Teoría Integral. 3ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1995.

TUORI, Kaarlo. *Positivismo Crítico y Derecho Moderno*. Ed. Fontamara. México. 1998.

VALDERRAMA Navarro, Luis Gerardo. *El Régimen Laboral en la Banca.* Editorial Porrúa. México, 1996.

VILLORO Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Novena Edición. Ed. Porrúa. México, 1990.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983.

Ley del Seguro Social.

Ley Federal del Trabajo.

Ley de Instituciones de Crédito.

Ley Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Ley de Instituciones de Crédito.

Convenio de Subrogación de Servicios Médicos de 1957.

Contrato Colectivo de Trabajo del Banca Serfin, S.A.

Registro No. 916532 Localización: Quinta Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN Página: 56 Tesis: 94 Tesis Aislada Materia(s): laboral. PÉRDIDA DE LA CONFIANZA.

Registro No. 916580 Localización: Quinta Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN Página: 82 Tesis: 142 Tesis Aislada Materia(s): laboral. CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DEL, POR PÉRDIDA DE CONFIANZA AL TRABAJADOR.

Registro No. 916828 Localización: Séptima Época Instancia: Sala Auxiliar Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN Página: 241 Tesis: 390 Tesis Aislada Materia(s): laboral. PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE, Y PÉRDIDA DE LA CONFIANZA.