CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.

OBJETIVOS DEL CAPITULO XIX

AL FINALIZAR EL ESTUDIO DE ESTE CAPITULO, USTED PODRA :

- Precisar las diferencias que existen en cuanto a causas y efectos de la suspensión, cese y terminación de la relación laboral bancaria.
- Señalar los derechos económicos que tiene el trabajador bancario, al ser suspendido o cesado de sus funciones.
- Formular un finiquito de liquidación por cese justificado o injustificado.
- Formular un finiquito de liquidación por renuncia voluntaria.
- Conocer los criterios que ha sustendado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el cese.

CAPITULO XIX

DE LA SUSPENSION, CESE Y TERMINACION DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

CONSIDERACIONES GENERALES.

Para efectos de estudio del presente capitulo, es conveniente distinguir las causas y efectos que producen la suspensión, cese y la terminación del nombramiento ya que son Instituciones Legales diferentes, por lo que las dividirémos de la siguiente forma :

a) Causas y efectos de la suspensión temporal de la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario.

b) Causas y efectos del cese.

c) Causas y efectos de la terminación de la relación laboral bancaria.

CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSION TEMPORAL

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y la Institución, las siguientes :

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los intereses de la Institución, tendrá ésta obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución, y

VI.- La falta de los requisitos o documentos que exiga las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En los dos primeros casos antes mencionados, la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio.

La suspensión temporal surtirá efectos :

a) En los casos I y II antes mencionados, desde la fecha en que la Institución tenga conocimientos de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por los médicos de la Institución o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencias de un riesgo de trabajo y con la extensión que se consigna en el inciso c), fracción II del artículo 34 de las Condiciones;

b) Tratandose de los casos III y IV antes citados, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

c) En el caso número V, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos.

d) En el caso número VI, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento del hecho.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.

El trabajador Bancario deberá regresar a su trabajo :

a) En los casos I, II, y VI, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

b) En los casos III, IV y V, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

CAUSAS Y EFECTOS DEL CESE

Cesan los efectos de los nombramientos, por las siguientes causas :

I.- Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de la Institución o del personal directivo administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o que obre en defensa propia;

II.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en el punto anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

III.- Cometer el Trabajador, fuera del servicio, contra los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere el punto I anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador los perjuicios que se mencionan en el punto anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VI.- Comprometer al trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;

VII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

VIII.- Revelar al trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la Institución;

IX.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso de la Institución o sin causa justificada;

X.- Desobedecer el trabajador a los representantes de la Institución sin causa justificada siempre que que trate de la relación de trabajo;

XI.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista una prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimientode los representantes de la Institución y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIII.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo;

XIV.- Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la Institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida ante ellos, y

XV.- Las análogas establecidas en los puntos anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

CAPILLA ALFONSINA
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
U.A.N.L.

En caso de cese injustificado, el trabajador de base podrá demandar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de su salario y veinte días por cada año de servicios.

La indemnización se pagará con base en el salario integrado, de conformidad con lo establecido por la ley Federal del Trabajo.

Si en el juicio correspondiente no comprueban los representantes de la Institución la causa del cese, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios caidos desde la fecha del cese hasta que se complemente el laudo ejecutoriado.

En caso de cese injustificado, el trabajador de confianza tendrá derecho a demandar la indemnización que corresponda.

La Institución quedará eximida de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones en los siguientes casos :

I .- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antiguedad menor de doce meses;

II.- Si se comprueba ante las autoridades que el trabajador por razón del trabajo que desempeño o por las caracteristicas de sus labores está en contacto directo o permanente con los representantes de la Institución, y la propia autoridad estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, y

III.- Cuando se trate de trabajadores por tiempo fijo u obra determinada.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, la Institución solo podrá determinar el cese de los efectos del nombramiento, por alguna de las causas antes señaladas, que sea particularmente grave o que haga imposible su