



14
S. J. M.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

EL SINDICALISMO BANCARIO EN MÉXICO SU MARCO LEGAL.

T E S I S

Que para obtener el Título de:

Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública

Presentan:

Jesús Macías Trujillo
Oscar Flores Rocha



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

| <u>1.- EVOLUCION DEL SISTEMA BANCARIO MEXICANO ANTES</u> | <u>PAGINA</u> |
|---|---------------|
| <u>DE LA EXPROPIACION.</u> | |
| 1.1. Antecedentes Históricos | 1 |
| 1.2. Banca Oficial | 7 |
| 1.2.1. Instituciones Nacionales de Crédito | 7 |
| 1.2.2. Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito . | 9 |
| 1.2.2.1. Almacenes Generales de Depósito | 9 |
| 1.2.2.2. La Unión Nacional de Productores de - Azúcar, S.A., C.V. | 10 |
| 1.3. Banca Privada | 10 |
| 1.3.1. Instituciones de Crédito | 10 |
| 1.3.2. Organizaciones Auxiliares de Crédito | 13 |
| 1.3.2.1. Almacenes Generales de Depósito | 13 |
| 1.3.2.2. Uniones de Crédito | 15 |
| 1.3.2.3. Instituciones de Fianzas | 16 |
| 1.4. Banca Mixta | 17 |
| 1.5. Organismos de Control | 18 |
| 1.5.1. Secretaría de Hacienda y Crédito Público | 18 |
| 1.5.2. Banco de México | 20 |
| 1.5.3. Comisión Nacional de Valores | 22 |
| 1.5.4. Comisión Nacional Bancaria y de Seguros | 23 |

| <u>2.- LAS PRIMERAS REGLAMENTACIONES DE LAS RELACIONES</u> | PAGINA |
|--|--------|
| <u>LABORALES DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.</u> | |
| 2.1. El Reglamento de Cárdenas en 1937 | 29 |
| 2.2. El Reglamento de Ruíz Cortines en 1953 | 39 |
| | |
| <u>3.- LAS REFORMAS Y ADICIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS</u> | |
| <u>EMPLEADOS BANCARIOS EN 1972.</u> | |
| 3.1. El movimiento Sindical en 1972 | 42 |
| 3.2. Partes importantes del Decreto que Reforma y Adiciona el R.T.E.I.C.O.A. | 55 |
| 3.3. Movimientos y actividades políticas de 1972 a 1982 | 57 |
| 3.4. Consideraciones sobre los efectos de la sindicalización bancaria. | 67 |
| | |
| <u>4.- EXPROPIACION DE LA BANCA MEXICANA</u> | |
| 4.1. Nueva Estructura del Sistema Bancario | 72 |
| 4.1.1. El Banco de México | 75 |
| 4.1.2. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público ... | 78 |
| 4.1.3. Las Instituciones Nacionales de Crédito | 82 |
| 4.1.4. Las Sociedades Nacionales de Crédito..... | 83 |
| 4.2. Sindicalismo Bancario | 96 |
| 4.2.1. Nacimiento de los Sindicatos Bancarios..... | 100 |
| 4.2.2. Marco Legal..... | 123 |
| 4.2.2.1. Decreto que establece la nacionali- zación de la Banca..... | 123 |

| | PAG. |
|--|------|
| 4.2.2.2. Decreto del 6 de Septiembre de 1982..... | 124 |
| 4.2.2.3. Decreto del 17 de noviembre de 1983..... | 131 |
| 4.2.2.4. Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo..... | 134 |
| 4.2.2.5. Proyecto de Ley Federal de los Trabajadores al Servi- cio Público de Banca y Crédito..... | 138 |
| 4.2.2.6. Proyecto de Decreto por el cual se adiciona un Título Décimo Primero a la Ley Federal de los Trabajadores - al Servicio del Estado..... | 149 |
| 4.2.2.7. Proyecto de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional..... | 152 |
| 4.2.3. Análisis de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apar- tado "B" del Artículo 123 Constitucional..... | 159 |
| 4.2.3.1 Disposiciones Generales | 161 |
| 4.2.3.2 Condiciones de Trabajo..... | 167 |
| 4.2.3.3. Días de Descanso Vacaciones y Salario..... | 169 |
| 4.2.3.4 Seguridad Social y Prestaciones Económicas..... | 176 |
| 4.2.3.5. Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los - nombramientos..... | 190 |
| 4.2.3.6. De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios..... | 217 |
| 4.2.3.7. De la Supervisión de las Instituciones..... | 229 |
| 4.2.3.8. Transitorios..... | 230 |
| 4.2.4. Estrategia para el manejo de las relaciones Sindicatos-Insti <u>tucio</u> nes Bancarias..... | 232 |
| Conclusiones..... | 240 |
| ANEXO: Sindicalismo Bancario en Tres Países de América Latina..... | 246 |

INTRODUCCION

El presente trabajo ha sido realizado con el propósito de presentar y exponer el proceso histórico y el marco legal en que se desarrolló el sindicalismo bancario en México, - empezando desde la expedición del primer reglamento de trabajo de empleados bancarios en 1937, hasta la aparición e inicio de vigencia de la nueva Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado "B" del artículo 123 constitucional en 1984. Hemos de aclarar que hablamos de sindicalismo bancario, desde -- 1937 no porque haya aparecido en esa fecha, sino porque el Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares expedido en noviembre de ese año dejaba de reglamentar todos los derechos colectivos de los trabajadores y se apoyaba en una disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo de 1931 la cual estipulaba que no podían formar sindicatos las personas a las que la Ley prohibía asociarse o sujetaba a reglamentos especiales; en este caso, no existía una prohibición expresa para la sindicalización de los empleados bancarios pero sí existía una sujeción al reglamento mencionado, cuando que en éste no se disponía ni reglamentaba ningún derecho laboral colectivo; sin embargo en 1972 cuando ya tenía 2 años de vigencia la nueva Ley Federal del Trabajo y no habiendo sobrevivido la inconstitucional disposición de la anterior Ley, se generó el movimiento pro sindicalización de los empleados bancarios que estudiamos y analizamos en el tercer capítulo.

A fin de efectivamente realizar una introducción a este trabajo, habremos de mencionar los aspectos más esenciales de cada uno de los capítulos que lo componen.

En el primer capítulo hacemos mención del Sistema Bancario Mexicano antes de ser nacionalizado o expropiado, buscando indicar la importancia estratégica de este sector en la economía Nacional, como principal razón para no haber tomado en considera

ción el derecho colectivo del trabajo en el reglamento de trabajo de los empleados bancarios.

El capítulo segundo nos centra en el tema y procedemos a analizar el reglamento expedido por el Presidente Cárdenas buscando indicadores que nos den luz sobre los motivos que dieron origen a ese ordenamiento; se analiza para definir tanto su procedencia legal, como política. También es sujeto a análisis el reglamento expedido por el Presidente Ruiz Cortines en los mismos enfoques legal y político exponiendo en ambos casos las características principales de cada uno.

Respecto al tercer capítulo, analizamos y describimos el movimiento sindical bancario en 1972 de acuerdo a las fuentes hemerográficas en secuencia cronológica; así también, es sujeto a análisis el resultado del movimiento: el decreto que reformó y adicionó el reglamento de trabajo de los empleados bancarios, -- con las nuevas disposiciones y prestaciones que trajo consigo en beneficio de los empleados bancarios y la ratificación a la no reglamentación de los derechos colectivos de los trabajadores de ese sector. Además, este tercer capítulo contiene la mención y el análisis de los intentos subsecuentes de los empleados bancarios por ejercer los derechos colectivos que en materia laboral otorga la Constitución y que el reglamento de trabajo de los empleados bancarios no reglamentó y que se hicieron valederos hasta el momento de la nacionalización o expropiación bancaria, con la afirmación del Presidente López Portillo de que "el viejo anhelo de crear un sindicato bancario, podrá fructificar como ocurre en la mayor parte de los países.

El capítulo cuarto en su primera parte contiene la nueva estructura del Sistema Bancario Mexicano a raíz del decreto de nacionalización bancaria, indicándose la trascendencia del hecho y las consecuencias estructurales para el Sistema Bancario Mexicano.

La segunda parte del capítulo cuarto contiene el proceso y desarrollo de los sindicatos bancarios desde el 1^a de septiembre de 1982, su nacimiento real, su constitución y registro formal, las actividades políticas por ellos realizadas, la formación del "bloque de sindicatos bancarios", su intervención en los proyectos de marco legal, su participación en el proyecto definitivo de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Artículo "B" del Artículo 123 Constitucional. Asimismo, se hace un análisis detallado de esa nueva ley, basándose en estudios doctrinales y en la práctica de las Instituciones bancarias. Como parte final de este capítulo cuarto se incluyó la estrategia que se deberá seguir en el manejo de las relaciones Instituciones-Sindicatos.

Finalmente, tenemos las conclusiones de este trabajo en donde ratificamos concretamente nuestros análisis y juicios derivados de la información contenida en estas páginas.

Como anexo hemos considerado un breve apunte denominado: Sindicalismo Bancario en Tres Países de América Latina, en donde se esboza a grandes rasgos, el sindicalismo bancario en el Perú, Colombia y Venezuela.

I

EVOLUCION DEL SISTEMA BANCARIO MEXICANO
ANTES DE LA EXPROPIACION

1.- EVOLUCION DEL SISTEMA BANCARIO MEXICANO ANTES DE LA EXPROPIACION

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Al iniciarse la Revolución existían 24 bancos de emisión y cinco refaccionarios. La vida económica de México se mantenía casi en la normalidad, pero al no lograr Don Francisco I. Madero conciliar a los grupos en pugna, la situación empezó a tornarse peligrosa para el país. Las comunicaciones eran cada vez más difíciles, la falta de materias primas y mano de obra paralizaron la industria, el comercio interior y exterior disminuía grandemente, los campos ya no se cultivaban y las pocas cosechas eran saqueadas.

Lógicamente los bancos resintieron los efectos del desajuste de todas las -- áreas productivas y empezaron a restringir el crédito y el público empezó a retirar sus depósitos. Varios bancos clausuraron sus operaciones y muy pocos lograron sobrevivir.

Ante tal situación el 5 de octubre de 1913 Victoriano Huerta decretó la inconvertibilidad de los billetes de banco. Este decreto provocó el pánico entre los ya pocos depositantes, acelerando el retiro de sus fondos de tal manera, que Huerta ordenó de inmediato la suspensión de pagos por decreto el 20 de diciembre de 1913. Los días del 22 al 31 de diciembre de ese año, fueron declarados feriados y al abandonar Huerta el poder, la situación de los bancos de emisión era de franca bancarrota.

El 20 de agosto de 1914, llegó Don Venustiano Carranza a la ciudad de México y las instituciones bancarias se encontraban cerradas porque el gobierno había declarado que no se reconocerían las emisiones hechas por Huerta.

Con el propósito de tranquilizar la situación, el gobierno acordó que las oficinas federales recibieran toda clase de billetes sin limitación alguna.

El efecto de este acuerdo fue positivo y los bancos volvieron a operar; pero debido al exceso de papel moneda lanzado por el gobierno constitucional y al paro general de las clases productoras, la situación bancaria era peligrosa en extremo.

"El 19 de septiembre de 1915 Carranza expide un decreto en Veracruz en atención a que los bancos de emisión habían dejado de llevar los requisitos que les asignaba la ley, y continuaban efectuando operaciones sin ajustarse a ella, lo que ponía en grave peligro los intereses de la Nación.

Para hacer efectivo el decreto anterior el Presidente de la República - autoriza a la Secretaría de Hacienda para crear la Comisión Reguladora e Inspectoras de Instituciones de Crédito.

Al entrar en funciones la comisión mencionada procedió a someter a los bancos al cumplimiento de las leyes, lo -- que ocasionó que a muchos de éstos se les cancelara la - concesión.

Al terminar sus dictámenes, la Comisión Reguladora e Inspectoras de Instituciones de Crédito comenzó a formular la liquidación de aquellos bancos que encontró fuera de la - ley, e inició el proyecto del establecimiento del Banco - Único de Emisión". (1)

La situación económica general era particularmente precaria. El Sistema Monetario se encontraba seriamente dañado y sujeto a las fluctuaciones internacionales en los precios de los metales, oro y plata, base primordial del circulante. Tanto los antiguos billetes emitidos por instituciones privadas, como el papel moneda revolucionario, estaban prácticamente fuera de la circulación. Por lo tanto, esta desconfianza hacia el billete; nacida desde el primer intento de emisión en la época de Iturbide,... no permitió que fructificara ningún intento de crear un régimen de monopolio de emisión de billetes, que facilitara el orden monetario y el tránsito hacia un sistema financiero sano y eficiente, basado en moneda fiduciaria. Desde octubre de 1917 hasta 1932, la economía vivió un sistema monetario en el que el circulante estuvo compuesto primordialmente por metálico.

"En 1917 Venustiano Carranza presentó al Congreso Constituyente la iniciativa del artículo 28, que proponía el monopolio en la acuñación de moneda y el de la emisión de billetes por medio de un solo banco, que controlara el Gobierno Federal. Días más tarde, se aprobó la fracción X del artículo 73 que confiere facultad al Congreso para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 8 de la Constitución". (2)

(1) Pérez Santiago, Fernando V. *Síntesis de la Estructura Bancaria y del Crédito* Editorial Trillas, México 1979, p. 31

(2) Cavazos Lerma, Manuel "Cincuenta Años de Política Monetaria". En: *Cincuenta Años de Banca Central. Ensayos Conmemorativos* F.C.E. México 1981, pp. 28-30

El artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al reservar la emisión de billetes de banco a una sola entidad controlada por el Gobierno Federal, recogió un postulado sostenido pública y reiteradamente desde los principios de la revolución mexicana. Dicho precepto tuvo su origen no sólo en la conveniencia de dotar al país con un régimen técnicamente más aconsejable, sino también, y de manera muy principal, en el decidido empeño de hacer participar ampliamente a todos los sectores de la población en un desarrollo social y económico, por muchos años esperado y deseado.

"Dentro de esos lineamientos generales de política, el nuevo régimen de monopolio de emisión de billetes se estableció considerando, con especial interés la conveniencia de centralizar los activos internacionales del país; la necesidad de sustituir un sistema monetario en el que las piezas de metales preciosos representaban la mayor parte del valor de la circulación, con gran inflexibilidad para ajustarse a los requerimientos de la economía, y el propósito de extender a más amplios sectores el acceso al crédito institucional". (3)

Transcurrieron algo más de ocho años entre el restablecimiento del orden constitucional en 1917 y la fundación del Banco de México, el 25 de agosto de 1925. Este fue un plazo relativamente breve si se considera que en otras materias de gran importancia dentro de las reformas revolucionarias el tiempo para llevarlas a cabo fue mucho mayor.

La dificultad del erario para allegarse los recursos necesarios para que el banco conquistase la confianza pública, estando tan fresco el recuerdo del papel moneda de la época preconstitucional, sería un hecho determinante de la cambiante, por no decir incierta, actitud del gobierno en ese período intermedio. La grave insurrección de 1923 sin duda contribuyó también a que el Ejecutivo no ejerciese la facultad que se le dió en enero de ese año para organizar el Banco de México como una sociedad con mayoría de capital público, con administración privada pero encabezada por el Secretario de Hacienda como Presidente del Consejo. Según esas bases, los billetes - criterio que se mantendría hasta abril de 1935, - serían de circulación enteramente voluntaria y no podrían emitirse sino, cuando más, por el doble de la existencia en oro.

(3) Fernández Hurtado, Ernesto "Reflexiones sobre aspectos fundamentales de la Banca Central en México". En: Cincuenta Años de Banca Central. Ensayos Conmemorativos. F.C.E. México 1981, p.16

La fundación del Banco de México, por Ley de 25 de agosto de 1925, - ocupa un sitio de especial relevancia en este magno esfuerzo de reconstrucción, reforma social y progreso económico.

"La Ley Constitutiva del Banco de México le asignaba las siguientes funciones:

- a) regular el circulante
- b) el tipo de cambio
- c) la tasa de interés
- d) encargarse de los servicios de Tesorería del Gobierno Federal para lograr los primeros dos objetivos, se le concedió el monopolio en la emisión de billetes y se le asignó la administración del "Fondo Regulador", que determinaba la acuñación de monedas, según el resultado de los saldos con el exterior y las necesidades de circulante de la economía. Para regular la tasa de interés, se autorizó al Banco de México a realizar las funciones de banco de depósito y descuento y a redescontar documentos de carácter genuinamente mercantil a tasas inferiores a las de mercado". (4)

Los primeros seis años del Banco de México se caracterizaron por el hecho de no haber operado cabalmente como un banco central, sino más bien como un banco comercial con privilegios especiales. Esto se debió a que, por ley, el Banco de México estaba autorizado a ejercer funciones de - banco de depósito y descuento; a que no se hacía obligatoria la asociación de los demás bancos al Banco de México, y a que, de hecho, el Gobierno Federal ordenaba las acuñaciones de monedas de plata, lo que junto con la desconfianza por el billete y la situación externa limitaban la regulación de los instrumentos más importantes del banco central que se le habían asignado, la cantidad del dinero y el tipo de cambio.

El objeto de mencionar el nacimiento del Banco de México es por que en él están las bases del actual Sistema Bancario Mexicano.

Asimismo queremos reseñar los cambios importantes habidos en la política financiera del Estado y en las modificaciones de la Ley Orgánica del Banco de México porque en ellos van implícitas las modificaciones a todo el Sistema Bancario:

(4) Cavazos Lerma, Manuel, Op. Cit. p. 64

"Los efectos de la Gran Depresión Mundial iniciada en -- 1929, hicieron insostenible el sistema bimetalista existente en la República. Ello obligó a expedir la Ley del 25 de julio de 1931 que desmonetizó el oro, autorizó su libre exportación y dió a las monedas de plata poder liberatorio ilimitado.

La desmonetización y la salida del oro al exterior, proporcionaron la coyuntura para acelerar la conversión de la institución en un banco central propiamente dicho, al facilitar la colocación de sus billetes y estructurarlo en 1932 como banco de bancos, liberalizando sus facultades que tenta para operar de manera directa con el público". (5)

La Ley Orgánica del Banco de México de 1936 mejoró sensiblemente la estructura de la institución al concederle la plena disposición de la reserva monetaria y liberarla nuevamente de ciertas limitaciones para la emisión y colocación de sus billetes.

La Ley de agosto de 1925 dispuso que el Banco determinaríael depósito legal entre el 3% como mínimo y el 15 % como máximo. La Ley de abril de 1941 fijó el depósito entre 5% y 20%, y en diciembre del mismo año, cuando la economía se encontraba ya en franco proceso de expansión monetaria, elevó hasta el 50%.

En 1949, se reformó la Ley Bancaria, dando al Instituto Central la facultad adicional de elevar el encaje legal de la banca comercial hasta el 100% del crecimiento de sus pasivos. Esta nueva facultad también fortaleció el sistema de regulación selectiva del crédito, al relacionar directamente la -- obligación de los bancos de constituir su encaje legal con la de dirigir re cursos crediticios hacia donde la autoridad monetaria le indicara.

Es decir, se fijó un encaje legal del 100% a cada banco y se le permitió cu brir una parte de esa obligación con los créditos que concediera a sectores o áreas geográficas que el propio Instituto Central señalara.

"Desde fines de la década de los años treinta y principios de la de los cuarenta, el fortalecimiento de la confianza en el sistema bancario y los efectos de la guerra sobre la industria lización del país permitieron a México trasponer los umbrales de una primera etapa de desarrollo financiero, con predominio de las transacciones de significación puramente dineraria, y

entrar a una segunda, representada por la creciente actividad generadora de ahorros del público y de las empresas susceptibles de ser colocadas a más largo plazo en el sistema bancario.

Consciente de esta evolución, el gobierno promovió, en ese período, oportunas medidas legislativas que reestructuraron la banca del país bajo un criterio de especialización de funciones y que crearon un conjunto de instituciones nacionales de crédito para apoyar sectores de particular importancia en el crecimiento del país". (6)

El Banco de México y el Sistema Bancario Mexicano hasta septiembre de 1982, habían llegado a su madurez institucional. El Banco Central contando con las más amplias atribuciones para regular - de manera directa, cuantitativa y selectivamente, la inversión - de los recursos captados por todas las instituciones de crédito no sujetas a un régimen jurídico especial, regular el volumen y composición de sus obligaciones y fijar las características fundamentales de las operaciones básicas internas del sistema bancario y determinar las que éste puede celebrar con el exterior.

Considerando que las características que actualmente tiene el Sistema Bancario Mexicano son de una índole muy especial por efectos de la expropiación, creemos que es motivo de un estudio más profundo y específico y por ello preferimos ahondar sólo en el fenómeno de la sindicalización bancaria y realizar una breve descripción de la estructura bancaria previa a la expropiación.

(6) Fernández Hurtado, Ernesto Op. Cit. p. 20

1.2. BANCA OFICIAL

La Banca Oficial (llamada nacional o estatal) se dividió en:

Instituciones Nacionales de Crédito y
Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito.

1.2.1. INSTITUCIONES NACIONALES DE CREDITO

Las Instituciones Nacionales de Crédito estaban constituidas con participación del gobierno federal, en las que éste se reservaba el derecho de nombrar la mayoría del Consejo de Administración o de la Junta Directiva, de aprobar o vetar los acuerdos que la asamblea o consejo adoptaran (Art. 1º de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares).

La adopción de todas las medidas relativas a su funcionamiento y creación competen en su mayoría a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin embargo por su carácter de entes paraestatales también se someten a los controles marcados para las dependencias de la Administración Pública.

En este tipo de instituciones cuando menos el 51% del capital social estaba en manos del gobierno federal y el resto de las acciones suscritas por instituciones de crédito nacionales y privadas.

"Estas instituciones fueron creadas por el gobierno con la finalidad de atender, las necesidades de crédito de algunas actividades indispensables para el desarrollo económico del país, y en que la iniciativa privada no está en condiciones de proporcionar, por la cuantía de operaciones y por los riesgos que implican. Sus recursos los obtienen del gobierno federal, caso contrario de las instituciones privadas, las que captan sus recursos del público." (7)

Dentro de sus funciones estaban las de: aumentar la correcta integración de las industrias básicas y las de las actividades económicas fundamentales, así como la de la producción de bienes de capital o de consumo, en donde el Estado considere indispensable estimular el desarrollo de estos sectores, el de crear nuevas fuen-

(7) Faya Viesca, Jacinto. Administración Pública Federal. Ed. Porrúa, México 1979, pp. 281-282

tes de trabajo y el de generar riqueza en escala nacional y regional coadyuvando al equilibrio de la balanza comercial, y con esto eliminar intermediarios en el uso del crédito.

De conformidad con lo estipulado en el Art. 3º del Reglamento - sobre las Instituciones Nacionales y Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito, será objetivo de éstas contribuir por medio de sus programas de promoción y financiamiento a:

- a) *Aumentar la correcta integración de las industrias básicas y, en general, de las actividades económicas fundamentales.*
- b) *Aumentar la producción de bienes de capital o de consumo, que el Estado considere indispensables para estimular el desarrollo de la economía Nacional y mejorar las condiciones de vida de las capas más amplias de la población.*
- c) *Diversificar las fuentes de trabajo y de riqueza, sobre la base de lograr el aprovechamiento y la combinación más eficiente posible de los recursos productivos, en escala regional y nacional.*
- d) *Coadyuvar al equilibrio de la balanza de pagos y particularmente de la balanza comercial.*
- e) *Eliminar, en la medida de lo posible, intermediaciones innecesarias en el uso del crédito." (8)*

En estas condiciones, las instituciones nacionales de crédito y organizaciones auxiliares nacionales de crédito, complementaban el Sistema Bancario.

A continuación señalamos las Instituciones Nacionales de Crédito que al 30 de junio de 1981 había en el país, y el total de recursos que manejaban, según datos proporcionados por la - Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

CUADRO 1
(Cifras en millones de pesos)

| <u>INSTITUCION</u> | <u>TOTAL DE RECURSOS</u> <u>al 30 Jun. 81.</u> |
|---|---|
| *Nacional Financiera, S. A. | 304,618 |
| *Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.A. | 166,940 |
| *Banco Nacional de Crédito Rural, S.A. | 124,593 |

(8) Reglamento sobre las Instituciones Nacionales y Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito, Diario Oficial, 29 de junio de 1959.

| | |
|--|-----------|
| *Banco Nacional de Comercio Exterior, S. A. | 61,498 |
| *Financiera Nacional Azucarera, S.A. | 53,329 |
| *Banco Nacional Pesquero y Portuario S.A. | 12,814 |
| *Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aerea y Armada, S.A. | 5,268 |
| *Banco del Pequeño Comercio del Distrito Federal, S.A. de C.V. | 2,134 |
| *Banco Nacional Cinematográfico, S. A. | 1,227 (9) |

1.2.2. ORGANIZACIONES AUXILIARES NACIONALES DE CREDITO

No obstante que debido a la expropiación o nacionalización y a la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito no forman parte del Sistema Bancario Mexicano actual, se consideran Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito, a los almacenes generales de depósito y las uniones de Crédito, las cuales deben quedar registrados ante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Las Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito son:

1.2.2.1. Almacenes Nacionales de Depósito, S. A., que tiene como objeto:

- "-Almacenar, guardar o conservar los bienes o mercancía, expedir certificados de depósito y bonos de prendas;
- Almacenar y guardar o conservar semillas y demás frutas o productos agrícolas, industrializarlos o no;
- Recibir en depósito mercancías, efectos nacionales o extranjeros de cualquier clase, por las que se hayan pagado ya los derechos correspondientes.
- Recibir productos, bienes o mercancías por las que no se hayan satisfecho los derechos de importación que graven las mercancías importadas;
- Realizar la transformación de las mercancías depositadas a fin de aumentar el valor de estas sin variar esencialmente su naturaleza.
- Celebrar toda clase de operaciones de crédito relacionadas con su objeto y ejecutar los actos y celebrar toda clase de contratos o convenios que sean necesarios y convenientes para llevar a cabo el mismo objeto;
- Adquirir, explotar y enajenar bienes muebles o inmuebles y derechos reales que directa o indirectamente puedan ser utilizados en los objetos de la sociedad o en propósitos conexos con dichos objetos.

tos, con la salvedad de que no estará capa citada para adquirir terrenos o fincas rústicas con fines agrícolas. (10)

- 1.2.2.2. La Unión Nacional de Productores de Azúcar, S.A. de C.V. (actualmente fusionada con la Comisión Nacional de la Industria Azucarera bajo el nombre de "Azúcar, S.A. de -- C.V.") persiguió los siguientes objetivos:

- Recibir de sus socios los productos que de be manejar;
- Efectuar la distribución, la renta y la liquidación de los precios de azúcares;
- Gestionar y obtener financiamiento;
- Adquirir acciones, obligaciones de otros - títulos semejantes y mantenerlos en cartera;
- Promover la organización de empresas e industrialización, transformación, venta etc.
- Administrar la construcción de obras para -- uso de la industria;
- Adquirir muebles e inmuebles para las necesidades de la unión;
- Fomentar el uso del alcohol para usos industriales;
- Optimizar la comercialización del producto, y otros. (11)

1.3. BANCA PRIVADA

La Banca Privada se conformó de Instituciones de Crédito y de Organiza-- ciones Auxiliares de Crédito

- 1.3.1. Según el Art. 2º de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, para dedicarse al ejercicio de la banca y el crédito se requería concesión del Gobierno Federal que - otorgaba discrecionalmente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y del Banco de México, S. A.

La Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxi- liares, publicada en el Diario Oficial del 31 de mayo de -- 1941, en su Art. 146 disponía que se reputaría como ejercicio de la banca y del crédito, la realización de actos de intermediación habitual en mercados financieros mediante los cuales quienes los efectuaran, obtuvieren recursos del público, destinados a su co-

(10) Manual de Organización del Gobierno Federal

(11) Ibid.

locación lucrativa, sea por cuenta propia o ajena.

Según el Art. 2º de la Ley de la materia, las concesiones eran por su propia naturaleza intrasmisibles y se referían a uno o más de los siguientes grupos de operaciones de banca y crédito:

- El ejercicio de la banca de depósito
- Las operaciones de depósito de ahorro
- Las operaciones financieras
- Las operaciones de crédito hipotecario
- Las operaciones de capitalización y
- Las operaciones fiduciarias

Conviene aquí referirnos al concepto de Banca Múltiple:

Se denomina Banca Múltiple a la sociedad que tuviera concesión del Gobierno Federal para realizar las operaciones de banca de depósito, financieras y de crédito hipotecario, sin perjuicio de la concesión que, en su caso, tuviera para realizar otros grupos de operaciones previstas -- en la Ley.

Este concepto y las reglas que regían la Banca Múltiple se publicaron el 18 de marzo de 1976 en el Diario Oficial de la Federación; o sea que todas las instituciones de crédito debían constituírse en multibancoy de este modo brindar bajo una sola razón social todos los servicios que tradicionalmente habían venido ofreciendo por separado las instituciones de crédito. Esto se había venido logrando mediante la fusión de distintas sociedades, a las cuales subsistía una sola con facultades de operación tan amplias como las que anteriormente tenían las fusionadas en conjunto.

A continuación damos a conocer las instituciones de crédito de Banca Múltiple que había en el país y la clasificación de acuerdo a su activo total al 31 de diciembre de 1980.

INSTITUCIONES DE BANCA MULTIPLE

CLASIFICACION DE ACUERDO A SU ACTIVO TOTAL* AL 31 DE DICIEMBRE DE 1980
(12)

| | | |
|-----------|------------------------------------|-----------|
| NIVEL I | (De 150,000 millones en adelante) | |
| | 1 BANCOMER | 338 507.6 |
| | 2 BANAMEX | 303 886.8 |
| NIVEL II | (De 40,000 a 149,999 millones) | |
| | 3 SERFIN | 124 211.9 |
| | 4 COMERMEX | 119 049.7 |
| NIVEL III | (De 15,000 a 39,999 millones) | |
| | 7 ATLANTICO | 29 816.9 |
| | 8 BANPAIS | 27 410.2 |
| | 9 B. C. H. | 25 947.5 |
| | 10 CREMI | 22 057.8 |
| | 11 CONFIA | 17 704.5 |
| | 12 MERCANTIL D ^R MEXICO | 17 644.1 |
| NIVEL IV | (De 7,000 a 14,999 millones) | |
| | 13 BANCRESER | 12 527.9 |
| | 14 REGIONAL DEL NORTE | 9 945.8 |
| | 15 BANPACIFICO | 9 911.9 |
| | 16 BANORO | 9 281.5 |
| | 17 INNOVA | 9 279.7 |
| | 18 ACTIBANCO | 8 909.4 |
| | 19 UNIBANCO | 8 591.4 |
| | 20 MERCANTIL DE MONTERREY | 8 507.1 |
| | 21 LONGORIA | 7 878.3 |
| | 22 CREDITO MEXICANO | 7 698.1 |
| NIVEL V | (Menos de 7,000 millones) | |
| | 23 CONTINENTAL | 6 196.1 |
| | 24 SOFIMEX | 5 627.0 |
| | 25 BANCAM | 5 408.7 |
| | 26 DEL CENTRO | 4 845.5 |
| | 27 METROPOLITANA | 4 123.3 |
| | 28 ABOUMRAD | 4 049.1 |
| | 29 OCCIDENTAL DE MEXICO | 3 705.7 |
| | 30 OBRERO | 3 427.8 |
| | 31 DE ORIENTE ** | 2 975.8 |
| | 32 PROBANCA NORTE ** | 2 429.7 |
| | 33 MONTERREY | 2 277.0 |
| | 34 POPULAR | 1 701.2 |

* Cifras en millones de pesos.

** Banco Múltiple de reciente operación.

1.3.2. ORGANIZACIONES AUXILIARES DE CREDITO (PRIVADAS)

Estas organizaciones complementarán nuestro sistema bancario auxiliando en su cometido a las Instituciones de Crédito ya mencionadas.

La Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares en su Artículo 3o., considera organizaciones auxiliares de crédito a los almacenes generales de depósito y a las uniones de crédito.

Por otra parte, recientemente se le ha dado el mismo carácter a las Instituciones de Fianzas, según el Artículo 78 de la Ley de Instituciones de Fianzas.

1.3.2.1. Almacenes Generales de Depósito.

El Artículo 50 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de Crédito dice de los almacenes de depósito, que tendrán por objeto el almacenamiento, guarda o conservación de bienes o mercancías y la expedición de certificados de depósito y bonos de prenda.

También podrán realizar la transformación de las mercancías depositadas a fin de aumentar el valor de éstas, sin variar esencialmente su naturaleza. Sólo los Almacenes Generales de Depósito estarán facultados para expedir certificados de depósito y bonos de prenda.

Los certificados podrán expedirse con o sin bonos de prenda, según lo solicite el depositante, pero la expedición de dichos bonos deberá hacerse simultáneamente a la de los certificados respectivos, haciéndose constar en ellos, -- indefectiblemente si se expiden con o sin bonos.

El bono o bonos podrán ir adheridos al certificado o separado de él. Los almacenes llevarán un registro de los -- certificados y bonos de prenda que se expidan, en el que se anotarán todos los datos contenidos en dichos títulos, incluyendo los derivados del aviso de la Institución de Crédito que intervenga en la primera negociación del bono.

Para que los usuarios elijan el servicio que más les convenga, los almacenes podrán ser de tres clases:

- * Agrícolas. Son los que se destinan exclusivamente a graneros o depósitos especiales para semillas y demás frutas o productos agrícolas, ya sea industrializados o no.
- * Mixtos. Son aquellos que, además de estar facultados para recibir en depósito las frutas o productos a que se refiere la fracción anterior, lo están también para admitir mercancías o efectos nacionales o extranjeros de cualquier clase por los que se hayan pagado ya los derechos correspondientes.
- * Fiscales. Son los que están autorizados para recibir productos, bienes o mercancías por las que no se hayan satisfecho los derechos de importación correspondientes.

Se requerirá autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para el establecimiento de almacenes generales de depósito y están obligados a inscribirse en la Comisión Nacional Bancaria.

El capital y reservas de los almacenes deberán estar invertidos en el establecimiento de bodegas, plantas de transformación, en las oficinas propias de la organización, en maquinaria, en acciones de sociedades, en anticipos sobre los bienes y mercancías depositadas, en el pago de fletes, seguros y operaciones de transformación, en monedas circulantes del país, en depósitos a la vista o a plazo en el Banco de México, o en bancos de depósito, o en certificados de depósito bancario, o en saldos bancarios en cuenta de cualquier clase, en créditos expresados en letras de cambio, --págares y demás documentos mercantiles que procedan de compra-venta de mercancías, así como en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores.

No podrán expedir certificados de depósito por valor superior a 50 veces su capital pagado más reservas de capital,

salvo autorización expresa de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en cuyo caso podrá aumentar hasta 75 veces.

1.3.2.2. Uniones de Crédito.

Las Uniones de Crédito son agrupaciones de personas físicas o morales que pueden ser agricultores, ganaderos, industriales o comerciantes que se constituyen de esta manera para -- obtener el crédito necesario para el desarrollo de sus actividades para los cuales son creados.

Estas organizaciones resuelven el problema de los empresarios con capital modesto que resulta poco atractivo para -- las instituciones de crédito, ya sea porque el crédito que éstas últimas podían otorgarles era pequeño en cuanto al -- monto, y demasiado alto su costo, o bien, porque las garantías requeridas por éstas no eran satisfechas.

El más remoto antecedente de las uniones de crédito se encuentra en el movimiento cooperativista alemán de principios del siglo pasado, y en ese entonces fungía como las -- actuales cajas de ahorro.

En México, la Ley de Crédito Agrícola de 1926 establecía la constitución de sociedades regionales y locales de crédito que se dice son el precedente de las actuales uniones de -- crédito. La Ley General de Instituciones de Crédito del 29 de julio de 1932 contempla ya en su capítulo V a las uniones de crédito con el carácter de instituciones auxiliares, solamente que se refería a ellas denominándolas uniones, -- asociaciones o sociedades de crédito.

Esta Ley permite que el crédito llegue a los grupos de población de reducidas posibilidades económicas que la banca privada había marginado por la falta de garantías de los interesados que comprometía a todos los pequeños productores -- con recursos limitados y modesta situación económica, y establece dos tipos de uniones de crédito: las que requerían

concesión del Estado y las que no lo requieran.

Según el Artículo 47 de la Ley de la materia, se requiere - de concesión para constituirse como unión de crédito y la encargada de otorgarlo es directamente la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

La concesión debe otorgarse a una sociedad anónima de capital variable inscrita en el Registro de Uniones de Crédito mediante la presentación del primer testimonio de su escritura constitutiva y además inscribirse también en el Registro Público de Comercio.

1.3.2.3. Instituciones de Fianzas.

En la Ley Federal de Instituciones de Fianzas (D.O. 29/Dic/1950) se define a éstas Instituciones como "una sociedad anónima, autorizada previamente por el Gobierno Federal para otorgar fianzas a título oneroso". (Art. 1o.)

"Corresponde a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público otorgar discrecionalmente la autorización, la cual será intransferible" (Art. 2o.)

"La autorización sólo podrá otorgarse a sociedades anónimas de nacionalidad mexicana, que además de haber cumplido los requisitos exigidos por la Legislación Mercantil, satisfagan los siguientes:

- 1.- Tendrán por objeto único otorgar fianzas, en los términos del Artículo 1o. de la Ley de Sociedades Mercantiles.
- 2.- Su capital social mínimo será de un millón quinientos mil pesos íntegramente pagado.
- 3.- Su duración sera indefinida.

En el decreto que reforma los Artículos 75, 76 y 77 de la Ley Federal de Instituciones de Fianzas publicado en el Diario Oficial del 18 de enero de 1969, se incorpora a las Instituciones de Fianzas el carácter de Organizaciones Auxiliares de Crédito por lo que les serán aplicables las disposiciones de la Ley General de Instituciones de Crédito y - -

Organizaciones Auxiliares así como las normas reglamentarias correspondientes. (Art. 75)

Corresponde a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, - por conducto de la Comisión Nacional Bancaria, la inspección y vigilancia de las Instituciones de Fianzas y de sus agentes para el efecto de verificar el cumplimiento de las disposiciones a que se refiere la Ley Federal de Instituciones de Fianzas (Art. 76)

'El Ejecutivo Federal por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público queda facultado para expedir los reglamentos necesarios para la aplicación de la Ley Federal de Instituciones de Fianzas y para interpretar, a efectos administrativos, los preceptos de la misma por medio de circulares - de carácter general. La mencionada Secretaría está asimismo facultada para dictar las disposiciones que sean necesarias o convenientes al desarrollo de las Instituciones de Fianzas." (Art. 77).

4. BANCA MIXTA

La Banca Mixta estuvo formada por las Instituciones de Crédito en las que intervenían en su capital y administración, el Estado y los particulares. Estas instituciones tuvieron carácter privado y por razones circunstanciales no pudieron seguir adelante sin la intervención del sector gubernamental, el cual decidió convertir los pasivos a su favor en capital y quedar asociado - con miembros del sector privado. Estas instituciones se ajustaron, a prácticas financieras sanas, observando las normas legales y administrativas vigentes y compitieron dentro del sistema.

Tradicionalmente el Sistema Bancario Mexicano estuvo integrado por instituciones de crédito nacionales y por instituciones de crédito privadas; pero nuestras autoridades preocupadas por establecer, consolidar e ir ampliando un sistema financiero que complementara adecuadamente los esfuerzos de desarrollo - que la Nación había venido realizando en todos los órdenes, lograron que el Sistema Bancario no resultara rezagado en ese proceso y podemos decir que hubo

desempeñado de manera plena el papel que le corresponde dentro de la política general.

Sin embargo, la Ley mencionada únicamente contempló a Instituciones Nacionales y Privadas.

Entre las Instituciones de Crédito Mixtas que cuentan con mayor importancia en el país están las siguientes:

- * SOMEX (Sociedad Mexicana de Crédito Industrial)
- * BANCO MEXICANO, S. A.
- * BANCO INTERNACIONAL, S. A.
- * BANCA PROMEX (formada mediante la fusión del Banco de Zamora, - S.A., Banco Hipotecario del Sureste y Financiera Azteca, S.A.)

Sin embargo, contablemente aparecieron fusionadas Somex, Banco Mexicano y Banco Promex. A continuación les damos detalles de sus activos totales al 31 de diciembre de 1980; datos proporcionados por la Comisión Nacional Bancaria:

| <u>INSTITUCION</u> | <u>ACTIVO TOTAL</u> |
|-----------------------------|----------------------|
| | (Cifras en millones) |
| BANCO MEXICANO SOMEX-PROMEX | 97 936.6 |
| BANCO INTERNACIONAL | 59 448.9 |

(13)

1.5. ORGANISMOS DE CONTROL

Dentro del anterior Sistema Bancario Mexicano aparecían como organismos reguladores y controladores de su actividad, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Banco de México, la Comisión Nacional de Valores y en forma muy importante la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

1.5.1. SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

Conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a esta Secretaría de Estado le corresponde, entre otras funciones, la de "dirigir la política monetaria y crediticia" en el país.

La Secretaría de Hacienda ha sido constante al emprender medidas tendientes a mejorar el sistema institucional de la banca privada, vez

(13) Boletín de Indicadores Financieros de la C.N.B. y S. Ene-Jun. y Jul-Dic., 1980.

que el ejercicio profesional de la banca y el crédito era en México un servicio público concesionado por el Estado y que tal servicio como - los demás que tienen el carácter de interés público, está destinado a satisfacer necesidades sociales permanentes de la mejor manera posible.

La Secretaría de Hacienda también se ha abocado al estudio de la banca pública con objeto de adecuarla a las necesidades sociales. Por ejemplo; en el sector agropecuario, se reorganizó hace unos pocos años el sistema crediticio y el Banco Nacional de Crédito Rural, fusionó a otros bancos oficiales que no permitían la operatividad de un sistema crediticio uniforme para dicho sector. Asimismo, robusteció a la Banca Oficial porque la ejecución de la política financiera y económica del Gobierno Federal dependía en gran parte de las políticas de la Banca Oficial, de allí la importancia de ésta como instrumento económico del país. Dicha Banca, como sujeto público intermediario en la captación de recursos internos e internacionales, era fundamental para el desarrollo, pues sus recursos financieros se aplican en los sectores y proyectos que son prioritarios en los planes de desarrollo económico y social del Gobierno Federal. La Secretaría de Hacienda ha participado decididamente en una serie de innovaciones en el campo de la Banca Pública. En el caso de la Nacional Financiera, se expidió su nueva Ley Orgánica, actualizándose el marco jurídico de esta Institución, la que ha quedado configurada como un banco de fomento, que orienta sus acciones a la promoción de las actividades fundamentales y estratégicas de la industrialización del país. Es además el agente financiero del Gobierno Federal y promotora del Mercado de Valores. Dentro del marco jurídico de la Banca Nacional, la Nacional Financiera está facultada para fungir como múltiple.

Señaló Miguel de la Madrid que, "con el objeto de asociar y coordinar los esfuerzos de las diferentes instituciones financieras del sector público, el Gobierno Federal aportó al capital de Nacional Financiera las acciones bajo su control del Grupo Internacional." (14)

Resulta evidente la importancia que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mantiene en la dirección del Sistema Bancario Mexicano.

No sólo se han remodelado las instituciones financieras del país. También se han reestructurado las dependencias de la Secretaría de Hacienda

(14) Faya Viesca, Jacinto, Administración Pública Federal, Ed. Porrúa México 1971 p.292

da y Crédito Público encargadas de regular, inspeccionar y vigilar a las instituciones financieras, de acuerdo a lo que las leyes establecen. En la Secretaría de Hacienda fue reestructurada la Dirección - General de Crédito, creándose bajo su cargo las Direcciones de Bancos, Seguros y Moneda, de Instituciones Nacionales de Crédito, de Inversiones Financieras, de Pensiones Civiles y Militares y de Deuda Pública.

1.5.2 BANCO DE MEXICO.S.A.

Con las modificaciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 2 de enero de 1965, correspondió al Banco de México desempeñar las siguientes funciones:

- "a) Regular la emisión y circulación de la moneda y los cambios sobre el exterior;
- b) Operar como banco de reserva con las instituciones a él asociadas y fungir respecto a éstas -- como Cámara de Compensación.
- c) Constituir y manejar las reservas que se requieren para los propósitos antes expresados;
- d) Revisar las resoluciones de la Comisión Nacional Bancaria en cuanto afecten a los fines indicados;
- e) Actuar como agente financiero del Gobierno Federal en las operaciones de crédito externo o interno y en la emisión y atención de empréstitos públicos y encargarse del servicio de Tesorería del propio gobierno.
- f) Participar en representación del gobierno y con la garantía del mismo en el Fondo Monetario Internacional y en el Banco Internacional de Reestructuración y Fomento, así como operar con estos organismos". (15)

Corresponde al Banco de México, con exclusión de cualquier otra persona o entidad, la facultad de emitir billetes en los términos del - Artículo 28 de la Constitución de la República de conformidad con las disposiciones de su Ley Orgánica.

El Banco de México tiene su domicilio en la Ciudad de México y puede establecer sucursales o agencias, o bien nombrar corresponsales.

Las acciones del Banco de México estaban divididas en dos series; la - Serie A, que representaba en todo tiempo el 51% del capital del Banco y sólo podía ser suscrito por el Gobierno Federal, y la Serie B.,

(15) Decreto que modifica a la Ley Orgánica del Banco de México, S.A., Diario Oficial, 2 de enero de 1965.

que era suscrita por las instituciones de crédito conforme a los artículos 6o. y 7o. de su Ley Orgánica.

Las instituciones obligadas a ser accionistas del Banco de México debían suscribir acciones de la serie B en relación con su capital exhibido y sus reservas de capital, en la proporción que el mismo banco fijaba por medio de reglas generales.

Se considera como capital exhibido, en el caso de las instituciones de capital variable, el capital sin derecho a retiro.

El Banco de México mantiene en todo momento una reserva suficiente -- para sostener el valor del peso. El importe de esta reserva, estimada conforme al artículo 22 de su ley orgánica, no deberá ser menor en ningún caso al 25% de la cantidad a que ascienda el valor de los billetes puestos en circulación y las obligaciones a la vista, en moneda nacional, a cargo del banco excepto la cuenta en moneda nacional - del Fondo Monetario Internacional.

"Esta reserva estará constituida por oro y plata acuñadas, en bancos o de divisas extranjeras. La suma representada por oro y divisas extranjeras o cambio extranjero nunca será menor del 80% de la reserva y la plata, a su vez, por la cantidad restante". (16)

El Banco de México establece y administra los porcentajes del encaje legal, al cual se le define como el porcentaje que se separa de los depósitos captados de los ahorradores para garantizar la liquidez de los mismos; este depósito no será menor del 5% ni mayor del 30%, pero por acuerdo de la Secretaría de Hacienda el porcentaje podrá elevarse hasta el 50 %.

En lo que se refiere a depósitos a la vista o a plazo, en moneda extranjera el banco, podrá si lo considera conveniente en vista de la situación cambiaria, fijar un porcentaje superior al 30 % a que se refiere el párrafo anterior y podrá además, a este respecto, permitir que el depósito en el Banco de México, se constituya en divisas.

1.5.3. COMISION NACIONAL DE VALORES.

La expedición de la nueva Ley del Mercado de Valores es otra de las reformas importantes del sistema financiero mexicano, de acuerdo con esta Ley, la Comisión Nacional de Valores fue modificada en su organización, su Junta de Gobierno y sus funciones. La Secretaría de -- Hacienda y Crédito Público y el Banco de México participan dentro de esta comisión para coordinar sus actividades con las autoridades financieras competentes.

En relación a esta Ley del Mercado de Valores, el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado ha manifestado que "el mencionado ordenamiento tuvo como propósito dotar de un nuevo marco legal al mercado bursátil, mismo que se había quedado rezagado en relación a otros subsectores del sistema financiero mexicano. Los propósitos perseguidos por la expedición de dicha Ley, que ha formado parte de la nueva estrategia de financiamiento del desarrollo, pueden resumirse, en forma destacada, fuentes de financiamiento para la creación o ampliación de las empresas, la oferta diversificada". (17)

Son funciones de la Comisión Nacional de Valores: aprobar, opinar, determinar y analizar periódicamente el estado y las tendencias del mercado de valores, así como el de revisar los títulos y valores mexicanos para su venta al extranjero, o en su caso el de vetar la -- inscripción en bolsa de títulos o valores.

El Reglamento de la Comisión Nacional de Valores determina el ofrecimiento de valores no registrados en la bolsa, por lo tanto determina la regulación de las tasas máximas y mínimas de interés de todas las emisiones, incluyendo cédulas y bonos hipotecarios (generales y comerciales) de sociedades financieras.

A solicitud de la Comisión Nacional Bancaria o de Nacional Financiera, S. A., opina acerca de la admisión de nuevos socios en las bolsas de valores o su exclusión de las mismas, así como de sus reglamentos que norman sus funciones como casas de bolsa, y sobre modificaciones que deben introducirse.

(17) Faya Viesca, Jacinto. Administración Pública Federal. Ed. Porrúa, México 1979 p.296

Otra de sus funciones es la de llevar un registro nacional de valores aprobados, mediante el cual se verifica la publicidad y propaganda de los valores que se ofrezcan al público. Conforme a las leyes respectivas estos títulos o valores pueden ser adquiridos por las compañías de seguros como inversión de sus reservas.

1.5.4. COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.

Fue creada por decreto el 24 de diciembre de 1924 (D.O. 31-XII-1924) y conforme al Artículo 160 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, la Comisión es la encargada de la inspección y vigilancia a través de la documentación que reciba de dichas instituciones y de un cuerpo especializado de inspectores que efectúan visitas al domicilio de las mencionadas empresas.

En cuanto a su estructura, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros se compone de un pleno y de un comité permanente (Art. 161 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares).

Las funciones del Comité Permanente serán las de: inspección, vigilancia, tramitación, ejecución de los asuntos generales y de la aplicación de las normas generales a las instituciones en particular. El Comité estará integrado por un presidente y por vocales nombrados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los vocales no podrán desempeñar puestos administrativos o de elección popular, ni los designados por la Secretaría, es decir, ser --consejeros, administradores, comisarios, funcionarios o empleados de las instituciones u organizaciones que conforme a esa Ley están sujetos a la inspección y vigilancia de la Comisión.

Esta Comisión Permanente contará con un grupo de inspectores dedicados exclusivamente a velar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las instituciones y organizaciones de crédito.

El Pleno tendrá únicamente funciones de carácter consultivo por lo que serán sometidas las cuestiones y normas de carácter general, en funciones de asesoría ante la propia Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dará su

opinión sobre problemas de moneda, crédito e instituciones de crédito. El Pleno estará integrado por seis vocales designados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y por tres representantes de las -- instituciones de crédito, correspondiendo uno a las instituciones de depósito. El Presidente de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, será nombrado por la Secretaría de Hacienda, siendo a su vez del Pleno y del Comité; y deberá ser persona de notorios conocimientos en asuntos bancarios.

Conforme al Artículo 164 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares serán facultades y deberes de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros:

- "a) Formar su reglamento interior y de inspección que deberá someterse a su aprobación por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito -- Público.
- b) Conforme al régimen bancario, será un cuerpo de consulta de la propia Secretaría; por lo -- que los estudios que se le encomienden y las sugerencias pertinentes serán presentadas ante la propia Secretaría o el Banco de México.
- c) Establecer las normas necesarias para la apli -- cación de esta Ley y de los reglamentos dicta -- dos por la propia Secretaría (SHCP) y opinar sobre la interpretación de esta misma y demás relativas, en caso de duda respecto a su apli -- cación.
- d) Llevar el registro e inscripción de las orga -- nizaciones auxiliares de crédito, así como -- comprobar que reúnen las condiciones determi -- nadas por esta Ley o en los Reglamentos res -- pectivos, y así como cancelar en su caso, su inscripción". (18)

Dentro del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Institucio -- nes de Crédito y Organizaciones Auxiliares (R.T.E.I.C.O.A.) se encontra -- ban las atribuciones y facultades conferidas a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en materia laboral.

Estas funciones se referían al servicio de empleo, sus escalafones (clasificado por actividades, categoría y antigüedad), valuación -- de puestos, los salarios (fijados por medio de tabuladores) - - -

(18) Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, Diario Oficial, 31 de mayo de 1941.

sometidos a su aprobación por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Todas las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y todos aquellos organismos comprendidos dentro del sistema bancario nacional, debían formular sus reglamentos interiores de trabajo, por lo que dichos reglamentos, así como sus modificaciones eran sometidas a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, - sin cuyo requisito carecerían de validez.

La Comisión establece aún actualmente un calendario en que las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares deben suspender sus labores, ya que cualquier suspensión de trabajo por parte de sus empleados, en el régimen del R.T.E.I.C.O.A causaba la terminación de los contratos de trabajo. En caso de que las instituciones y organizaciones suspendieran las labores en fechas distintas a las autorizadas en los términos del Art. 93 de la Ley General de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, la propia Comisión podía ordenar la remoción de los funcionarios responsables.

Como funciones de vigilancia, en caso de despido del trabajador, éste podía recurrir a la propia Comisión Nacional Bancaria, para que de acuerdo con lo dispuesto, determinara la violación o falta, la procedencia o improcedencia del despido.

Así también, en el caso de los trabajadores con más de cinco años de servicio que generaban el derecho a una serie de prestaciones, su ejercicio se hace -aún actualmente- con las normas que fije la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

En cuanto a la observancia del reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, la Comisión Nacional Bancaria fungió como tutelar de los derechos laborales de los empleados de dichas instituciones.

La propia Comisión era responsable de vigilar que estos derechos se respetaran. Por lo que estableció oficinas regionales en las plazas que consideró necesario, para ejercer una estrecha vigilancia sobre esta materia en todas las Entidades de la República.

Las propias Organizaciones e Instituciones de Crédito establecieron a partir de 1972, oficinas de quejas, para dar atención a todas las reclamaciones que los empleados presentaban por infracciones a los derechos que en su favor establecía el presente reglamento y las de más disposiciones legales aplicables.

Dichas oficinas informaban mensualmente a la Comisión Nacional Bancaria de sus actividades, remitiéndole copia de las reclamaciones - presentadas por escrito por parte de los empleados.

Como conciliador, la Comisión Nacional Bancaria a nombre de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con las peticiones e informaciones que aportaban las partes interesadas conforme a la investigación que por su parte realice, determinaba al efecto un laudo que ponía fin al procedimiento administrativo de conciliación. En caso de inconformidad de las partes afectadas con dicho laudo, quedaban a salvo sus derechos para ventilar su problema ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, oyendo los puntos de vista de la propia Comisión Nacional Bancaria.

En caso contrario la Comisión procedía a comunicar a la Secretaría - de Hacienda y Crédito Público las violaciones cometidas en las relaciones laborales dentro de las instituciones por lo que la propia Secretaría aplicaba multas del 1% del importe del capital pagado de la institución u organización infractora de conformidad con el Art. 152 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

En caso de ser reiterativas las violaciones se procedía por parte de la Comisión Nacional Bancaria a intervenir a la institución u organización infractora (en los términos del Art. 171 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares LGICOA).

Si el caso lo ameritaba, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público podía revocar la concesión correspondiente (en los términos del Art. 100 fracción VI del mismo ordenamiento).

En cuanto al aspecto económico la Comisión Nacional Bancaria, cuidaba que se revisaran y cumplieran los tabuladores de sueldos y prestaciones a fin de que no se presentara un desequilibrio entre los factores de la producción, tomando en cuenta la capacidad económica de las Instituciones.

Internamente, la Comisión Nacional Bancaria podía en todo tiempo acordar que se procediera a la remoción o suspensión de los miembros del Consejo de Administración, Comisarios, Directores y Gerentes, cuando considere que tales designaciones no correspondían a personas con suficiente calidad moral y técnica para la adecuada administración y vigilancia de las instituciones, oyendo al interesado y al representante de la sociedad; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público podía revocar, modificar o confirmar la resolución con audiencia de ambas partes.

Los nombramientos de los Comisarios Propietarios o Suplentes eran hechos única y exclusivamente por la Comisión Nacional Bancaria de acuerdo a reglas de carácter general; no podían ser empleados ni funcionarios de estas instituciones, ni pertenecer al mismo grupo financiero.

La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros representó como organismo de control dentro del sistema bancario, un órgano facultado para ejercer, vigilar y hacer cumplir todas las disposiciones legales inherentes a la organización y funcionamiento de todas las organizaciones auxiliares de crédito comprendidas dentro del sistema bancario.

Además fungía como un organismo consultivo de las autoridades hacendarias (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Banco de México, Comisión Nacional de Valores) haciendo que se cumplieran las disposiciones legales, actuando dentro de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

En materia laboral, el R.T.E.I.C.O.A le confirió amplias facultades a la C.N.B. y S y la convirtió en un organismo que tuteló los derechos de los empleados bancarios; entre otras facultades le confirió las siguientes:

- * Cada organización comprendida dentro del Sistema Bancario debía elaborar un escalafón de trabajo, el cual, la Comisión Nacional Bancaria revisaba y en su caso, --

aprobaba, fungiendo como representante de la S.H. y C.P., incluyendo también un tabulador de salarios.

- * El Reglamento Interior de cada una de las Instituciones de Crédito, debía ser aprobado por dicha Comisión, lo que representaba que sin su aprobación el mencionado Reglamento carecía de validez.
- * La propia Comisión elaboraba un calendario de suspensión de labores, al cual se ajustaban todas las instituciones comprendidas dentro del Sistema Bancario.
- * Los derechos y prestaciones sociales eran aprobados de acuerdo a las normas fijadas por dicha Comisión.
- * Fungió como tutelar de los derechos laborales de los empleados (de acuerdo a los intereses de las organizaciones auxiliares de crédito y al interés del organismo rector de la política económica: -- S.H.C.P.)
- * Al establecer oficinas regionales, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros aseguró un mayor control, tanto de los empleados como de las actividades de las organizaciones de crédito.
- * Fuera de su ámbito de ejecución, vigilancia y control de todas las organizaciones del sistema bancario, no dejó nada, ya que se erigió como institución titular de todos los trabajadores comprendidos dentro del propio régimen bancario (indirectamente) ya que depende de la S.H.C.P. Por lo que se trasladan funciones en materia laboral ya que esto le correspondía a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- * Sus funciones de control de la Comisión dentro del Sistema Bancario denotaban claramente el interés por parte del gobierno para que no lo afectara un paro de la banca nacional en un momento dado.

LAS PRIMERAS REGLAMENTACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES
DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS

.- LAS PRIMERAS REGLAMENTACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

2.1. EL REGLAMENTO DE CARDENAS EN 1937.

Del Presidente Cárdenas fue el primer Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares que se expidió y publicó en el Diario Oficial, el 29 de noviembre de 1937.

En ese Reglamento se dejaba de reglamentar todo lo concerniente a los derechos colectivos de asociación y huelga.

Se consideraba expresamente la relación laboral establecida sólo mediante contrato individual, dándole así a los empleados bancarios el carácter de empleados de confianza.

"Artículo 1.- Quedan sujetos al presente Reglamento los empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares. Se consideran como empleados las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana y ejecuten labores bajo su dirección". (19)

Al disponerse en el reglamento sólo la relación laboral establecida por medio de contrato individual se dejaba fuera la posibilidad de un contrato colectivo al no mencionarse.

"Artículo 4º.- Las Instituciones escogerán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose para dichos contratos, a las prevenciones -- relativas de este Reglamento y de las leyes sobre la materia". (20)

Estos dos artículos dejan claro la no-reglamentación de derechos colectivos de los trabajadores bancarios. Este obstáculo legal conforme a derecho y en un sentido estricto era improcedente por completo, cuestión que abordaremos más adelante.

Un tercer artículo de suma importancia es:

"Artículo 25.- Las labores nunca se podrán suspender en las Instituciones de Crédito, en las Auxilia

(19) Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, Diario Oficial del 29 de noviembre de 1937.

(20) Ibid.

res de éstas o en las dependencias de ambas, -- sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen". (21)

Este artículo no mencionaba la salvedad de que se suspendieran las labores por huelga, dado que no reglamentaba ese derecho colectivo.

Para examinar la procedencia legal del reglamento empezaremos a reseñar lo que la Constitución Política nos señala en el Artículo 123:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo". (22)

Primeramente, es el Congreso de la Unión quien expresamente tiene facultades para legislar sobre materia laboral, y no el Presidente de la República, y el Reglamento de Empleados Bancarios fue expedido por decreto del General Lázaro Cárdenas en ese entonces Presidente de la República.

Por cuanto hace a los derechos colectivos que en materia laboral dispone la Constitución, examinemos el artículo 123:

"ARTICULO 123.-

APARTADO A.-

FRACCION XVI.- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." (23)

Resulta obvio decir que la Constitución Política es una Ley primaria y que todo lo estipulado en ella tiene más validez legal que otra, sin embargo se antepuso en la realidad el reglamento de trabajo.

(21) Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, Diario Oficial del 29 de noviembre de 1937.

(22) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial, 5 de febrero de 1917.

(23) Ibid.

de los empleados bancarios, que dejaba de reglamentar los derechos colectivos, aún teniendo el carácter de norma secundaria.

"ARTICULO 123.-.....

APARTADO A.-.....

FRACCION XVII.- "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las --- huelgas y los paros,

FRACCION XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez -- días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo". (24)

Ante lo expuesto y señalado por este artículo 123, de una norma superior, es lógico pensar que la validez legal que el Reglamento de Empleados Bancarios tenía era nula, pues como ya mencionábamos, en sus artículos 1º, 4º y 25 disponía una relación laboral establecida únicamente por medio de contrato individual de trabajo y dejaba de mencionar la posibilidad de un contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, había más contradicciones en este primer reglamento, ya que fue suscrito por el Presidente Cárdenas y refrendado por el Secretario de Estado y del Despacho de Hacienda y Crédito Público, Eduardo Suárez, y por el Jefe del Departamento del Trabajo, Antonio Villalobos y con el refrendo de éste último se reconoce que los trabajadores bancarios estaban regidos por el Apartado "A" del Art. 123 Constitucional, pues al Departamento del Trabajo le corresponde vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Art. 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

No obstante la improcedencia del Reglamento de Empleados Bancarios, -

(24) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial, 5 de febrero de 1917.

el Presidente Cárdenas dispuso la observancia del mismo para dar seguridad a las actividades bancarias del país en un momento de crisis nacional puesto que en noviembre de 1937 estaban detenidas las negociaciones de la huelga petrolera.

Llama la atención que el Gral. Lázaro Cárdenas no registrara este acontecimiento en sus memorias, en las que no hace referencia alguna sobre los antecedentes o motivos que lo inspiraron para expedir este primer Reglamento de excepción. Aún cuando no puede llegarse a conclusiones por comparación simplista, puede ser útil como un elemento de juicio - el registrar el pensamiento del Gral. Cárdenas en otro hecho diferente: el de las concesiones petroleras, donde hace un reconocimiento de los límites del poder del Estado Mexicano y de las condiciones en que opera nuestra soberanía, al relatar:

"Varias administraciones del régimen de la Revolución han intentado intervenir en las decisiones del subsuelo, concedidas a empresas extranjeras, y las circunstancias no -- han sido propicias, por la presión internacional y por problemas internos. Pero hoy que las condiciones son diferentes, que el País no registra luchas armadas y que está en puerta una nueva guerra mundial, y que - Inglaterra y Estados Unidos hablan frecuentemente en favor de las democracias y de -- respeto a la soberanía de los países, es -- oportuno ver si los gobiernos que así se manifiestan cumplen al hacer México uso de -- sus derechos de soberanía". (25)

Buscando tener un marco general de la situación socio-económica y política imperante en el país en esa época, repasaremos los acontecimientos históricos que pudieron haber influido en el Gral. Lázaro Cárdenas para expedir el Reglamento.

La unificación de los trabajadores petroleros se realizó a principios de 1936 cuando 21 sindicatos independientes formaron el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) que inmediatamente se adhirió a la recién creada C.T.M.

(25) Cárdenas Lázaro. Obras I.- Apuntes 1913-1940, Tomo I., U.N.A.M. México 1972, pp. 387 y 388.

En julio de 1936 el STPRM celebró una convención especial para formular un contrato colectivo nacional para sus 18,000 miembros. El contrato fue entregado a las empresas petroleras el 3 de noviembre de 1936 y el STPRM declaró que iría a la huelga general si las negociaciones sobre el contrato no comenzaban dentro de los 10 días siguientes, el Departamento del Trabajo pidió al STPRM que pospusiera la huelga hasta el 17 de noviembre y otra vez el 19 de noviembre, en esta última fecha, el sindicato avisó a los patrones que la huelga general comenzaría el 29 de noviembre, si todavía no habían empezado las negociaciones y la aprobación del proyecto.

Entonces el Presidente Cárdenas intervino y convocó a una convención de 120 días. Fue inútil este esfuerzo, la convención terminó a principios de mayo de 1937.

La huelga petrolera que estalló el 28 de mayo de 1937 fue cuidadosamente orquestada en conjunto por STPRM y el Comité Ejecutivo de la C.T.M. con Vicente Lombardo Toledano al frente.

Durante la huelga se celebraron varias juntas entre los representantes del STPRM, Lombardo Toledano y el Presidente Cárdenas para discutir el desarrollo de ésta. La C.T.M. continuó apoyando la huelga con mitines, propaganda, etc. sin embargo la intransigencia patronal y la creciente presión sobre la economía mexicana dejó una disyuntiva difícil al Sindicato: La declaración de una huelga de la C.T.M. o el planteamiento de un conflicto económico ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

"El 6 de junio, la C.T.M. dió a conocer la petición firmada por Lombardo, planteando un conflicto económico entre el STPRM y las empresas petroleras. Un conflicto económico, según la Ley Federal del Trabajo, se plantea cuando los representantes del Capital y del trabajo no pueden llegar a un acuerdo por que la empresa se niega a pagar aumentos declarando su incapacidad económica para hacerlo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aceptó la petición del conflicto de orden económico del -- Sindicato petrolero el 8 de junio y pidió se levantara la huelga. La junta designó a una comisión pe

*ricial, y Esta llegó a la conclusión de que las -
Compañías estaban perfectamente capacitadas para
acceder a las demandas de STPRM hasta por una su-
ma anual alrededor de 26 millones de pesos". (26)*

Cárdenas se mostró de acuerdo con las conclusiones del informe, pero como las compañías seguían resistiéndose se ordenó una nueva revisión del asunto; la segunda investigación confirmó la primera. Las empresas petroleras se negaron a pagar. Entonces surgió un nuevo conflicto: por - un lado la necesidad del Gobierno Mexicano de aumentar su control sobre la industria petrolera, y por el otro el deseo del imperialismo de mantener su situación privilegiada.

Las preocupaciones del Capitalismo extranjero fueron expresadas en este comunicado del Presidente de la Junta de Directores de la Standard Oil al Secretario de Estado Norteamericano.

*"Si México nacionaliza la industria petrolera, su -
acción podría sentar precedentes para que las otras
naciones de América Latina dieran pasos privados de
los únicos recursos petroleros realmente disponibles
en el extranjero. (27)*

Ambas partes del conflicto laboral se quedaron estáticas en sus posiciones; en noviembre de 1937, un representante de la Standard Oil anunció que si les obligaban a conceder el aumento, los petroleros tendrían que suspender sus operaciones. Estaban seguros que el gobierno cedería ante sus presiones.

*"A partir del mes de octubre de 1937 las Compañías
habían empezado una ofensiva financiera en contra
de México, procurando aumentar la demanda de dóla-
res para disminuir las reservas monetarias del Ban-
co de México y difundiendo rumores que el Banco -*

-
- (26) Centro de Estudios Latinoamericanos, "La C.T.M. y la expropiación Petro-
lera" en Memoria del Primer Coloquio Regional de Historia Obrera. Cen-
tro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México 1977
pp. 100-101
- (27) Meyer, Lorenzo. México y los Estados Unidos en el Conflicto Petrolero -
1917 1942. México, D.F., EL Colegio de México, 1972 P. 322

ya no podría sostener el tipo de cambio de 3.60 por un dólar". (28)

"Estas ofensivas financieras tenían base o fundamento en la recesión que "padecían" los Estados Unidos después de los años de progresiva, aunque incompleta, recuperación que había logrado la política social del Presidente Roosevelt". (29)

Los E.E.U.U. aprovecharon la coyuntura y dirigieron los efectos negativos de la crisis que se estaba sucediendo en su país hacia México:

En esa segunda mitad de la década de los años treinta, se efectuaron importantes reformas sociales en el país, cuyo efecto en el mercado de dinero se vio agravado en 1938 por un déficit presupuestal que, aunque relativamente pequeño, se financió totalmente con billetes emitidos por el Banco de México, que el público ya había comenzado a aceptar. Esta situación interna estuvo afectada por el retroceso que la economía norteamericana sufría en esa época, dando todo ello por resultado que se agotara la pequeña reserva de oro y divisas con que el Banco de México contaba. Fue necesario entonces que en febrero de 1938 abandonara el mercado de cambio el Banco de México y con ello propició la devaluación del peso.

"El agravamiento de la depresión mundial 1937-1938 y las medidas antagónicas al país adoptadas en represalia de la expropiación petrolera, originaron serios problemas cambiarios que pudieron resolverse completamente con la entrada de divisas propiciada por la Segunda Guerra Mundial y la conversión de la economía norteamericana en economía de guerra" (30)

La recesión económica sí fue verdadera en los E.E.U.U., mas también es cierto que consecuencia del conflicto petrolero fue la ofensiva financiera que tuviera para México, derivando con eso la crisis económica, y metiéndonos en serios problemas que sólo pudimos salvar por la entrada de los E.E.U.U. a la Segunda Guerra Mundial.

(28) Silva Herzog, Jesús. *Historia de la expropiación de las empresas petroleras en México*. México, D.F. Instituto Mexicano de Investigaciones económicas, 1964, p.74

(29) Carrillo Flores, Antonio "Acontecimientos sobresalientes en la gestación y evolución del Banco de México", en: *50 años de Banca Central F.C.E. México 1981* p. 36

(30) Fernández Hurtado, Ernesto. "Reflexiones sobre aspectos fundamentales de la Banca Central", en: *50 años de Banca Central, F.C.E. México, D.F. 1981* p.18

Con este esbozo general de la situación que prevalecía en aquellos tiempos de 1937, podemos tener más elementos para entender la decisión de expedir el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios del Presidente Cárdenas.

Hemos de ver también los argumentos del editorial del periódico *Excelsior* del 30 de noviembre de ese año respecto del Reglamento:

"Una de las circunstancias más notables en este caso-después justo es decirlo de la equitativa norma presidencial - se manifiesta en la ductibilidad de las gerencias bancarias, cuya opinión se resume así: creen que la solución dada por el Presidente de la República asegura firmemente las bases del crédito privado de nuestro país.

Será esta una de las pocas veces en que la autoridad y el patrón marchen de común acuerdo, desde las bases del Estatuto Jurídico de los Trabajadores, hasta sus más altos remates, y ello se debe a que tanto el Jefe del Estado como las empresas buscan la fórmula de equidad para resolver el problema con absoluta buena fe; dos cosas importantísimas había que tener en cuenta en este asunto: los derechos de los empleados a quienes también protege el código del trabajo, y el interés público del crédito nacional. Para salvar este era preciso sacrificar el derecho de huelga, y así se decretó, según parece, con muy sólidos fundamentos de razón y de conveniencia". (31)

La afirmación de este editorialista sobre el sacrificio del derecho de huelga de los empleados bancarios en aras del interés público del crédito nacional se basó en la no-reglamentación de los derechos colectivos de los trabajadores consagrados en la Constitución.

Existe un último punto de incongruencia legal y de organización de la misma Administración Pública que el Reglamento de Empleados Bancarios trajo consigo: la facultad de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público inter venga en cuestiones de derecho laboral, y que a través de la Comisión Nacional Bancaria se transforme en un conciliador y árbitro, inclusive, de primera instancia en asuntos laborales, a saber:

"Artículo 21.- Cualquier problema que surja entre una Institución y alguno o algunos de los miembros de su personal, por interpretación de este Reglamento o

(31) *Excelsior*, 29 de noviembre de 1937, pp. 1 y 9

por cualquier otro motivo, que se relacione con el trabajo, será resuelto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por conducto de su Comisión Nacional Bancaria. Para efectuar las gestiones conducentes ante la misma, el empleado o empleados inconformes estarán obligados a dar todos los informes relativos a dicha Comisión y a tratar con ella los problemas que se susciten. En caso de que el empleado o empleados inconformes no acepten el laudo de la Secretaría de Hacienda, podrán llevar la cuestión a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para ventilarse en la forma ordinaria, mediante procedimiento en que se dará intervención a la Comisión Nacional Bancaria a efecto de que sostenga sus puntos de vista". [32]

No obstante que este Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios desde su creación no respetó el principio de supremacía legal de la Constitución Política, el Estado Mexicano dispuso que se aplicara y respetara.

[32] Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, Diario Oficial, 29 de noviembre de 1937.

2.2. EL REGLAMENTO DE RUIZ CORTINES:

Aún cuando el Reglamento de Empleados Bancarios fue expedido por el General Cárdenas en 1937 en medio de un movimiento obrero pujante y una línea política del Gobierno considerada obrerista, no hubo ninguna actividad política por parte de los empleados bancarios ni a favor ni en contra del Reglamento decretado.

Encontramos que hasta principios de 1953 se realiza alguna actividad política de los empleados de la Banca Oficial:

"Ante las subcomisiones de la Comisión de Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados, a los que fueron turnados para su estudio las iniciativas relacionadas con las reformas a la legislación en materia de trabajo, se presentó una comisión de empleados bancarios que hizo entrega de un pliego escrito por las uniones de empleados de los Bancos de Crédito Ejidal y Crédito Agrícola, solicitando una moratoria de 15 días para presentar sus puntos de vista relativos a la adición al Código de Trabajo de un capítulo que garantice los intereses de los empleados de las instituciones bancarias.

Es imperiosa la necesidad que tienen los compañeros trabajadores de las instituciones bancarias que sus condiciones contractuales queden establecidas en la Ley Federal del Trabajo". (33)

El fondo de este tipo de actividad es eminentemente político, porque como ya lo mencionamos, los empleados bancarios quedaban comprendidos en el Apartado "A" del Art. 123 Constitucional y por lo tanto legalmente debieron regirse por la Ley Federal del Trabajo, que es una norma que tiene mayor validez que el Reglamento del Trabajo de los Empleados Bancarios, por lo tanto, no había necesidad de adicionar ningún capítulo especial a la Ley Federal del Trabajo para que ésta rigiera las relaciones laborales entre las Instituciones Bancarias y sus empleados.

Aunque incipiente, la actividad política fue proseguida por la C.T.M. que en su órgano de difusión ceteme publicó lo siguiente:

"¡Todo nuestro esfuerzo se destinará a liberar a los empleados bancarios! Una de las consecuencias inmediatas de nuestra reunión nacional celebrada en Veracruz, será la indudable, liberación de los trabajadores bancarios para lo cual la C.T.M. pondrá sus mejores esfuerzos, de acuerdo con la resolución que fue votada durante el curso de las deliberaciones que tuvieron lugar en dicho puerto". (34)

Sin embargo, este apoyo de la C.T.M. no tenía eco entre los empleados bancarios pues se carecía de un grupo organizado de ellos que fuera verdaderamente representante de los intereses de dichos empleados, teniendo a lo más, reducidas comisiones de empleados de algunos Bancos Oficiales.

Pocos días después, se publicó una declaración importante por su contenido, que la C.T.M. realizó, a saber:

"Es inconstitucional la ley que impide la sindicalización de los empleados bancarios.

Romperá la C.T.M. el círculo de hierro de los banqueros.

Propugnará la constitución de un sindicato en el que puedan agruparse los mencionados trabajadores.

Expuesto inicialmente por el compañero Juan José Osorio, Secretario Adjunto de Organización y Estadística de la C.T.M. y ampliado con razonamientos legales por el Lic. Joaquín Gamboa Pascoe, del Departamento Legal de nuestra Central, el XLVIII Consejo Nacional celebrado en Veracruz conoció del caso de los empleados bancarios que, en virtud de un decreto expedido en el año de 1937 por el entonces presidente de la República, General Lázaro Cárdenas del Rfo, están imposibilitados de agruparse en organizaciones sindicales.

Como argumentos absurdos e ilógicos que fueron esgrimidos por los interesados para que el Gral. Lázaro Cárdenas expidiera el decreto en cuestión, figuran los de que, tratándose de instituciones en donde se encuentran grandes cantidades de dinero, se mueven grandes patrimonios, era indispensable que existiera un control absoluto de las empresas para la libre contratación de sus empleados sin verse obligados para ello por un contrato colectivo de trabajo, ni por el reconocimiento de organización sindical alguna que los defendiera.

En esa forma se consiguió un decreto inconstitucional violatorio, por el cual se faculta a las instituciones bancarias a que contraten directamente en forma individual a sus empleados.

El Art. 123 de la Constitución reconoce el derecho de asociación sindical para todos los trabajadores, y está fuera de discusión que los empleados bancarios tienen el carácter de trabajadores. Ninguna resolución ni ninguna determinación les ha negado esa característica esencial de trabajadores consiguientemente, reconocida esa situación, es evidente la inconstitucionalidad de un decreto que les priva de una garantía constitucional como es el derecho de asociación sindical". (35)

El calificativo de inconstitucional al Reglamento de Trabajo de los empleados Bancarios se debió a que no reglamentó los derechos colectivos que en materia laboral dispone el artículo 123 Constitucional.

Posteriormente, en los últimos días del mes de agosto de ese mismo año,

"Alfredo Córdova Lara, Secretario General de la Federación de Trabajadores del Estado de Guerrero, en cumplimiento de uno de los acuerdos tomados en el XLVIII Consejo Nacional de la C.T.M. se ha dirigido al señor Presidente de la República, don Adolfo Ruiz Cortines transcribiéndole el acuerdo mencionado con las autoridades correspondientes para una resolución satisfactoria a los intereses de los trabajadores a que se refiere - el acuerdo en cuestión.

Los empleados bancarios, carecen del derecho de asociación sindical y en tal virtud, pide al Primer Mandatario del País, la derogación del supradicho decreto, a efecto de que los empleados de referencia dejen de estar en condiciones desfavorables y a merced de los bancos, entrando desde luego al pleno disfrute de las garantías que a todos los trabajadores otorga el Artículo 123 de la Constitución". (36)

Lejos de modificar la situación de los trabajadores bancarios de acuerdo a la petición formulada, el Presidente Ruiz Cortines reafirmó la situación ilegal y anticonstitucional del Reglamento al abrogar el expedido por Cárdenas y formular uno nuevo, el cual entró en vigor el 30 de diciembre de 1953 y así, vuelve a sucederse el mismo fenómeno de darle mayor validez a un Reglamento que a la misma Constitución Política y que la Ley Federal del Trabajo.

(35) Ceteme No. 105, 17 de abril de 1953, pp. 2 y 7

(36) Ceteme No. 127, 2 de octubre de 1953, p. 1

El Reglamento fue básicamente el mismo, aún cuando tenía una mejor estructura jurídica y correspondió a una más avanzada técnica legislativa. Las prestaciones materiales, de índole económica, cultural y social se incrementaron en cuantía y número.

Persistieron los vetos a la contratación colectiva, al derecho de asociación y de huelga, deducidos de la no-reglamentación de estos derechos en el Reglamento.

Cuando Cárdenas expidió el primer Reglamento ya hemos dicho que la situación política y socioeconómica era en cierta forma difícil y sólo en ese entendido podemos comprender las razones que pudiere haber tenido para expedirlo, sin embargo Ruiz Cortines no tenía ni con mucho, una situación difícil. La cita siguiente nos puede mostrar el panorama que en cuestiones laborales tenía el Presidente Ruiz Cortines:

"A partir de 1952, la independencia sindical de la clase obrera queda cancelada total y definitivamente. Se instaura sin discusión el sindicalismo gubernamental: el "charrismo". La persecución, la delación, los despidos y el terror, instalados en los centros de trabajo tendrán como objetivo separar a los grupos de oposición respecto de la base de trabajadores, y liquidar a las direcciones sindicales democráticas. Un hecho importante sin embargo, es que las direcciones sindicales de oposición, salvo a todos los escollos, sabrán y tendrán la capacidad de replegarse e iniciar un largo y difícil proceso de reconstitución de sus fuerzas, lo que durará seis años, de 1952 a 1958.

El ascenso del Presidente Ruiz Cortines a la primera magistratura del país señala el principio de un nuevo clima político. Y esto en virtud de que el 'trabajo sucio' ya había sido realizado por el régimen anterior.

La política laboral del Presidente Ruiz Cortines - se distingue por su empeño de conciliar, mediante convenios amistosos, los intereses de los patronos y los obreros.

Se calcula que en su gobierno fueron resueltos por esa vía no menos de 40,000 conflictos de trabajo".

(37)

[37] F.C.P. y S. (UNAM) "Estado y Movimiento Obrero 1940-1959" en: *Memoria del primer coloquio regional de historia obrera*. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México, D.F., 1977, p. 87

LAS REFORMAS Y ADICIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS
EMPLEADOS BANCARIOS EN 1972

3.- LAS REFORMAS Y ADICIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS EN 1972.

El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (R.T.E.I.C.O.A.) expedido por el Presidente - Ruiz Cortines y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1953, fue reformado y adicionado por un decreto, políticamente de gran importancia, publicado en el Diario Oficial el 14 de julio de 1972.

Un antecedente inmediato de importancia del decreto que reformó y adicionó el R.T.E.I.C.O.A. es la Ley Federal del Trabajo publicada el 1º de abril de 1970 en el Diario Oficial, y con inicio de su vigencia el 1º de mayo del mismo año.

"En esta ley de 1970 se estableció, en el artículo 1º que la presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A" de la Constitución. En el artículo 2º se dispuso que existe relación de trabajo cuando hay la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario... La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. En el artículo 8º se dispone que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". (38)

Es decir, legalmente, la Ley Federal del Trabajo, L.F.T., ampara a todos los trabajadores del país que no estén regidos por el Apartado "B" del Art. 123 Constitucional, en otras palabras que no estén al Servicio del Estado, entonces es indudable que debió regir las relaciones laborales de las instituciones bancarias y sus empleados. Además la L.F.T. abrogó todos los ordenamientos anteriores a ella en materia laboral, entre ellos debía estar el R.T.E.I.C.O.A. decretado por Ruiz Cortines, considerando que dicho reglamento era de materia laboral.

Por otra parte, otro antecedente inmediato, ahora de actividad política es una declaración de Fidel Velázquez, quien afirmó que era un propósito de la C.T.M.:

(38) Gómez González, Anely. El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios, -- Ed. Porrúa, México 1977, pp. 108 y 109

"solicitar la derogación del Decreto que impide a los empleados de las instituciones de crédito sindicalizarse, celebrar contratos colectivos de trabajo, hacer uso del derecho de huelga y recurrir ante los tribunales competentes para dirimir sus conflictos con las citadas instituciones". (39)

Legalmente no tenía ningún obstáculo, era una cuestión política, hemos mencionado que no existía ni autorización, ni prohibición de los derechos colectivos, simplemente el RTEICOA dejaba de reglamentarlos.

También hubo una denuncia del cetemista Ignacio Zúñiga señalando que

"El estado actual de los empleados y funcionarios de menor categoría es lamentable y de verdadera explotación. Las instituciones bancarias ganan a nivel de intereses, tres veces más del capital que invierten" (40).

No encontramos más antecedentes inmediatos al movimiento político que generó el decreto que reforma y adiciona el R.T.E.I.C.O.A.

3.1. EL MOVIMIENTO SINDICAL DE 1972.

El movimiento bancario se manifestó el 5 de mayo, cuando un grupo de empleados del Banco de Industria y Comercio, S.A. (BICSA) manifestó que harían gestiones para sindicalizarse con el objeto de lograr mejores sueldos y prestaciones. Para tal efecto, el 6 de mayo se realizó una asamblea en las escalinatas del edificio de BICSA en Balderas 36 a la cual asistieron más de 100 empleados representando a los 800 empleados del Banco. Ahí acordaron la formación de un Comité Promotor para la Integración de la Organización de Empleados de Instituciones de Crédito, (C.P.I.O.E.I.), nombre sugerido para el Sindicato, basándose en que la nueva L.F.T. había dejado sin efecto el R.T.E.I.C.O.A., estando por tanto en un movimiento político protegido por la Ley.

Ese mismo día, Fidel Velázquez declaró que,

"Las puertas de la C.T.M. están abiertas para la sindicalización de los empleados de las institu-

(39) Ceteme No. 1010, 13 de marzo de 1971, p. 1 y 2.

(40) Ceteme No. 1011, 20 de marzo de 1971, pp. 1 y 2

ciones bancarias puesto que ha sido la C.T.M. la que más ha insistido en la cancelación del decreto que impedia la sindicalización de estos empleados que están sujetos a toda clase de injusticias entre los más frecuentes, el despido injustificado sin indemnización alguna. (41)

La respuesta no se hizo esperar y las declaraciones del C.P.I.O.E.I., - al respecto se conocieron el 7 de mayo, a saber:

"No queremos ni necesitamos el apoyo de Fidel Velázquez, el hombre que ha corrompido el movimiento sindical. Queremos en todo caso, el apoyo de nuestros compañeros. Nosotros somos obreros." (42)

Más tarde, el 11 de mayo, Fidel Velázquez afirmó que no les habían ofrecido ayuda, y que ese grupo era muy sospechoso; que a su parecer estaba manejado por el propio Banco.

"Para nosotros lo interesante es que se organicen, aún en sindicatos blancos como pretenden estos señores, porque los sindicatos blancos se pueden -- transformar en revolucionarios" (43)

El 13 de mayo, más de 100 representantes de los trabajadores de diferentes instituciones bancarias formaron el Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones de Crédito (S.N.E.I.C.) acuñando el siguiente lema:

"Por el respeto de la dignidad humana y por una banca al servicio de México".

Alberto Rascón Chávez fue electo Secretario General; Jaime Alvarado Sandoval, Secretario de Trabajo y Conflictos; Alejandro Gallardo Torres, Secretario de Escalafón; y Ricardo Chávez Nogueira, Presidente del Comité Promotor. Todo se hizo conforme a la ley y enseguida se iniciaron las gestiones pertinentes para obtener el registro ante las autoridades laborales correspondientes.

El 24 de mayo las instituciones bancarias iniciaron sus represalias contra el intento de sus trabajadores de sindicalizarse y dictaron ceses contra los dirigentes del Comité de Lucha y los miembros del Comité Ejecutivo y las secciones sindicales, recibieron comunicaciones de cese en los siguientes términos:

(41) Ceteme No. 1069, 6 de mayo de 1972. p.1

(42) Excelsior, 7 de mayo de 1972

(43) Excelsior, 11 de mayo de 1972

"Con esta fecha comunicamos a usted que por las razones que le hemos comunicado verbalmente, damos por terminado su contrato de trabajo, de conformidad con el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 47, --- fracción XV, del propio ordenamiento, y debido a que esta Institución ha perdido la confianza en usted". (44)

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente:

"Artículo 185.- 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". (45)

Por considerar que para efectos de análisis es conveniente, transcribimos el Artículo 47, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:
XV, Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere". (46)

Ninguna de las causales mencionadas en el Artículo 47 se podía manejar, conforme a derecho, para fundamentar la rescisión laboral, dado que estas personas no estaban incurriendo en ninguna violación legal, salvo el artículo 185, dado que el artículo 2º del R.T.E.I.C.O.A., en el que se reconocía como empleados de las Instituciones y Organizaciones Auxiliares a las personas que tuvieran un contrato individual de trabajo -- con dichas empresas, dándoles así el carácter de empleados de confianza.

Al día siguiente, el 25 de mayo, Fidel Velázquez declaró lo siguiente:

"ciertamente los banqueros son grupos muy poderosos y tratan a toda costa de preservar sus -

(44) Ovaciones, 25 de mayo de 1972

(45) Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial, 10. de abril de 1970.

(46) Ibid.

privilegios; ... si los empleados que quieren sindicalizarse cambian de opinión y acuden a la C.T.M., tendrán todo su apoyo". (47)

Fidel Velázquez toleró el repudio de que había sido objeto por parte de este grupo y volvió a tenderles la mano sabedor de que el control del personal de los Bancos por su organización es de un gran valor político por lo estratégico e importante política y económicamente que son las Instituciones Bancarias del País.

Inmediatamente hubo opiniones de líderes obreros, juristas y de otros sectores de la opinión pública, condenando las presiones y represalias que se estaban ejerciendo en contra de los empleados bancarios, en virtud de que éstos estaban haciendo uso de un derecho constitucional: el derecho a coaligarse para la defensa de sus intereses, formando sindicatos.

El mismo Presidente Echeverría opinó lo siguiente:

"La iniciativa privada está equivocada al afirmar que al sindicalizarse los empleados bancarios los Bancos serán nacionalizados... Hay leyes para todos los mexicanos, y los banqueros deben sujetarse a ellas". (48)

Al intentar interpretar la opinión del Presidente, nos damos cuenta que pudo haber ambigüedad en la misma porque ¿a qué leyes se sujetan los banqueros? Si es la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, éstas conceden el derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva, y a ejercer la huelga. Si es el R.T.E.I.C.O.A., éste dejaba de reglamentar los derechos colectivos en materia laboral.

El 29 de mayo, tres agrupaciones de empleados bancarios solicitaron sus registros como sindicatos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; se trató del Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares (S.N.E.I.C.O.A.), del Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Fomento Cooperativo (S.E.B.N.F.C.) y del Sindicato de Empleados del Banco Mexicano (S.E.B.M.). Conforme a la --

(47) *Excelsión*, 26 de mayo de 1972

(48) *La Prensa*, 28 de mayo de 1972

Ley, las autoridades debían determinar en un plazo de 60 días, si era legal o no el registro.

Mientras tanto, los dirigentes sindicales el 30 de mayo buscaron el apoyo del Presidente Electo del Congreso del Trabajo en ese tiempo, Jorge Durán Chávez, quien prometió la ayuda de ese organismo a los empleados bancarios que deseaban sindicalizarse.

El acta constitutiva del S.N.E.I.C.O.A. firmada por 114 trabajadores, fue depositada en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entregándose 2 copias y conservando la tercera y última copia en las oficinas del - - Sindicato.

No obstante que el acta constitutiva no se dió a la publicidad, los 114 trabajadores fueron despedidos de sus respectivas empresas ignorándose la forma en que éstas se habían enterado de sus identidades.

Cuando el Presidente Echeverría opinó por segunda vez sobre el movimiento sindical de los empleados bancarios, afirmó lo siguiente:

"Todos los mexicanos tienen oportunidad de luchar - dentro de las leyes por sus derechos. Esperamos - que las leyes y las autoridades que las aplican respeten los derechos de esos empleados bancarios y - que no vuelva a espantarlos la Banca con el coco de las huelgas en los Bancos, como si los Bancos fueran algo sagrado e intocable dentro de la economía nacional en tanto que industrias y otras empresas tienen sindicatos y cumplen con las leyes de la materia". (49)

Resulta difícil explicar la decisión que en poco más de un mes tomaría el Presidente Echeverría si la confrontamos con lo que en esta - segunda intervención afirmó.

Para el 8 de junio, el movimiento sindical contaba con cerca de 3,000 - miembros, distribuidos en más de 30 Bancos y Organismos Auxiliares tanto privados como oficiales.

Joaquín Gamboa Pascoe, viejo conocedor de la situación de los empleados bancarios dijo que "es infantil pensar que un empleado bancario pertenece a una

rama de la economía que no puede sindicalizarse y recordó que existen ramas más importantes para la vida económica de México que están sindicalizadas" (50)

El 13 de junio, una comisión de 300 empleados bancarios del país encabezados por Pedro Herrera, del Banco Nacional de México, Oscar Alatríste Lozano del Banco Mexicano, Gustavo González del Banco de México, Rafael Gutiérrez del Banco de Industria y Comercio, fue recibida por el Lic. Hugo B. Margáin, Secretario de Hacienda, quien recibió un documento dirigido al Presidente de la República para ser el conducto por el cual llegara al Lic. Echeverría. Inmediatamente después, acompañó a la Comisión ante el Presidente Echeverría a quien le expusieron lo siguiente:

"Pedimos a usted, señor Presidente, que manteniendo un estatuto especial que rijas las relaciones obrero-patronales en las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares dada la delicada función que el Sistema Bancario cumple en la economía nacional, y considerando su carácter de servicio público concesionado por el Estado, se reforme el actual Reglamento de los Empleados de las Instituciones Bancarias". (51)

A lo anterior el Presidente Echeverría contestó lo siguiente:

"Nos preocupa de modo fundamental la seguridad en el desempeño de las tareas de todos los trabajadores del país...; que a nadie se le violen derechos...; yo citaré a representantes de ustedes para continuar intercambiando ideas acerca de lo que me han expresado, y tengan la convicción de que esto que me han venido a decir, forma parte de mis reflexiones, de nuestros propósitos de servir cada vez más a amplios sectores de mexicanos, y en buscar los caminos adecuados para su verdadero bienestar y para su progreso". (52)

La entrevista de este grupo con el Presidente Echeverría fue considerada por el líder de los trabajadores bancarios y por la Confederación Obrera Revolucionaria; en algunos periódicos aparecieron editoriales como la siguiente:

(50) El Día, 9 de junio de 1972

(51) "El Gobierno Mexicano" Presidencia de la República. No. 19, Segunda Época. "Año de Juárez" México, 10.-30 de junio de 1972. pp. 109-111

(52) Ibid.

"Todos los dislotes que encierra el texto aludido (se refería al documento que presentaron) tienden a una sola cosa: hacer creer que el interés del país, de la sociedad mexicana, se identifica con el del grupo oligárquico constituido por los banqueros. El que ponga en peligro sus excesos de lucro o su imperio absoluto sobre la suerte de sus asalariados, estará actuando contra la patria misma". (53)

El Gobierno debía contestar y responder tanto a las demandas de registro del Sindicato como a las del grupo que se entrevistó con el Presidente Echeverría solicitando la ratificación del R.T.E.I.C.O.A. Para ello, el Licenciado Rafael Hernández Ochoa, Secretario del Trabajo y Previsión Social, declaró el 18 de junio que terminaría de redactar en esa semana la resolución en torno a la solicitud de registro del Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

"En una parte del histórico documento que dará a conocer el Lic. Hernández Ochoa se indica que el Presidente Echeverría será el primer defensor de la Constitución y de los derechos que establece la Carta Magna para la clase trabajadora del país" (54).

Estos derechos, como sabemos, incluyen a los de asociación colectiva y a ejercer el derecho de huelga cuando se haga necesario, conforme a lo que estipulan las leyes.

Hubo una opinión interesante, la del Licenciado Raúl Díaz Irizar, miembro de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social que a la letra decía:

"La oposición declarada de los empresarios bancarios a la sindicalización de sus trabajadores no tienen base legal. Si la tienen en cambio los trabajadores interesados en sindicalizarse. La ley es clara en este aspecto y no hace distinciones, por tanto ampara a trabajadores bancarios y a los de cualquier especialidad". (55)

(53) "Maniobra con el Sindicato Bancario", Editorial de Antonio Vargas Mc. Donald, El Día, 17 de junio de 1972.

(54) Noticias de la Tarde, 18 de junio de 1972.

(55) El Día, 23 de junio de 1972.

El 26 de junio, un grupo de 20 empleados bancarios entregaron al Secretario de Hacienda, Hugo B. Margáin, la documentación que amparaba 30,332 firmas de otros tantos trabajadores que se oponían a la sindicalización, la documentación tenía la certificación de la Notaría No. 121, a cargo del Licenciado Jorge Alejandro Hernández Ochoa.

Esto significaba que 30,332 empleados bancarios decidían no ejercer su derecho a sindicalizarse; el caso se reducía a ese total de firmas contra los principios de la Constitución. Esta decisión legalmente no procedía, pues en la Ley Federal del Trabajo, que es reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, se establece en su Artículo 5o. que las disposiciones que de esa ley emanan son de orden público, por lo que no produce -- efecto legal, ni impide el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: (fracción XIII)"renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

Resulta insólito el que los trabajadores bancarios en un gesto rarísimo e inexplicable, hubieran resuelto en un momento dado, no ejercer derechos que les pudiera haber traído beneficios y protección.

Indudablemente que se pusieron en juego consideraciones similares a las que en 1937 sirvieron para justificar el primer Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios, arguyendo temores infundados sobre desquiciamiento de finanzas.

Sin embargo, el México de la década de los 30's y el de 1972 eran muy diferentes. En los años treinta era posible que el Sector Público titubeara ante el poder de los bancos, tanto porque estaba empeñado en otras batallas, (el petróleo, la reforma agraria, etc.) como porque la mecánica financiera parecía del dominio exclusivo de la iniciativa privada. En los años setenta, el funcionamiento de los bancos no representaba ningún secreto para el sector público. Por el contrario, el control de los sistemas crediticios estaba en manos del Estado, a través, por ejemplo, del encaje legal y otras disposiciones.

El 10. de julio, se solidarizó oficialmente, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, por conducto de su entonces líder Carlos Olmos Sánchez, con los empleados bancarios sindicalistas. Dos días después la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT) reiteró su apoyo al movimiento Sindical Bancario.

El Congreso del Trabajo, por medio de su Presidente Jorge Durán Chávez, - reiteró el 5 de julio que:

"Las puertas de esta organización están abiertas para recibir al sindicato de empleados bancarios, sin más condición que estos demuestren verdadero interés por ingresar a sus filas y cumplir con -- los requisitos que la ley impone a toda agrupación sindical". (55)

El 14 de julio, el Presidente Echeverría firmó el decreto que reforma y - adiciona el R.T.E.I.C.O.A., con el propósito oficial de mejorar sustancialmente los derechos y prestaciones de los empleados bancarios, conforme a lo declarado por Hugo B. Margáin, quien además mencionó que:

"Desde el año pasado, por instrucciones del señor Presidente de la República, las diversas dependencias competentes del gobierno federal, se han dedicado a estudiar las modificaciones pertinentes a fin de introducir avances fundamentales en los beneficios económicos, culturales y sociales de - los empleados bancarios, dentro de las posibilidades económicas de las instituciones y organizaciones auxiliares de crédito, puesto que dicho reglamento no había sido revisado desde el año de 1953, en que fue expedido por el señor Presidente Ruiz Cortínez abrogando el de 1937, año en que entró - en vigor el expedido por el Presidente Lázaro Cárdenas.

Todas estas disposiciones confirman la decisión del gobierno de la República en el sentido de -- atender eficazmente los derechos de los trabajadores y asegurar una más equitativa distribución de la riqueza dentro de un clima de seguridad económica. Responden, también a las justas demandas de los empleados bancarios y representan un avance en el derecho social vigente, cuyo carácter es y deberá seguir siendo, por definición, evolutivo y cada vez más benéfico para el trabajador". (57)

55) El Dta, 6 de julio de 1972.

57) El Dta, 14 de julio de 1972.

Ciertamente, con las modificaciones y adiciones decretadas, se mejoró en realidad la situación de los empleados bancarios, (en un punto posterior se verán las partes más importantes de este decreto). Sin embargo los derechos que la Constitución les otorga para constituir sindicatos y -- ejercer el derecho de huelga con la ratificación y perfeccionamiento del estatuto de excepción, (el R.T.E.I.C.O.A.) quedaron vedados a los empleados bancarios al no reglamentarlos.

No obstante esto, hubo declaraciones por parte del Presidente de la Asociación de Banqueros de México (ABM), José María Cuarón, en el sentido de que:

"Será necesario conocer y sopesar si estamos en posibilidad de conceder las nuevas prestaciones que otorga la reforma del reglamento de las instituciones bancarias... Hay algunas disposiciones sumamente pesadas y la semana que entra vamos a andar por la calle de la amargura". (58)

Ese mismo día, el Presidente Echeverría escuchó las manifestaciones de más de dos mil empleados bancarios por las medidas que el Gobierno Federal había tomado respecto a la situación económica y laboral en que se encontraban.

Uno de los oradores dijo que:

"Las reformas y adiciones al reglamento bancario permitirán la regulación armónica entre los patrones y -- los empleados que se habla visto deteriorada gradualmente por un Reglamento que si bien consignaba una serie de beneficios, ya no se adecuaba a las necesidades de la época vigente". (59)

En esa misma acción, el Presidente Echeverría dijo que la Secretaría del Trabajo se encontraba estudiando la solicitud de registro que había sido formulada por los miembros del S.N.E.I.C.O.A.

A su afirmación se aunó la del Director del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Lic. Miguel Cantón Maller, quien dijo por su parte que:

(58) *Últimas Noticias de Excelsior*, 14 de julio de 1972.

(59) *"El Gobierno Mexicano"*, Presidencia de la República No. 20, Segunda Epoca, "Año de Juárez" México, 1º-31 de julio de 1972, pp. 14-19

"El nuevo reglamento no afecta los trámites que siguen los empleados de bancos en pos del registro de sus organizaciones y agregó que probablemente la semana próxima se den a conocer las soluciones sobre dichos registros". (60)

Es importante la declaración del Lic. Cantón, porque la resolución que la Secretaría del Trabajo dió a la solicitud de registro del Sindicato Bancario contiene bases que van en contra de lo expresado por él, y en contra de bases jurídicas fundamentales.

El texto de la decisión tomada por las autoridades laborales se menciona a a continuación:

"De la documentación y del texto de la solicitud de registro de que se trata, se desprende que los solicitantes prestan sus servicios a una institución de crédito. Dada la naturaleza de las instituciones mencionadas, las relaciones de trabajo que con las mismas tienen los solicitantes se rigen por lo dispuesto en el Reglamento de Trabajo de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicado el 30 de diciembre de 1953. Una vez examinado el contenido del reglamento, se encontró que en los artículos 2º y 4º se establece que la contratación de empleados de esas instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación.

A mayor abundamiento en el reglamento que regula las relaciones de trabajo entre instituciones de crédito y sus trabajadores, se excluye la posibilidad de constituir sindicatos como lo establece la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, se niega el registro". (61)

Con esto, de una manera explícita y oficial, se le dió mayor validez al R.T.E.I.C.O.A que a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

El sábado 15 de julio, la Suprema Corte le contestó a Adalberto Rascón Cházvez, Jaime Alvarado, Alejandro Gallardo y a sus compañeros despedidos que todavía buscaban un día antes el apoyo presidencial.

"Y la respuesta oficial fue que les negaron todo derecho de regresar a sus antiguos puestos de -- trabajo y todo derecho a formar un sindicato en base al Decreto Presidencial del día anterior".

(62)

(60) El Día, 15 de julio de 1972

(61) El Día, 16 de julio de 1972

(62) Revista ¿Por qué? No. 213, 27 de julio de 1972, pp. 16 y 17

Ninguna base legal verdaderamente válida tenían las autoridades del trabajo para negar el registro. Aquella disposición contenida en el Art. 237 de la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931 que prohibía formar sindicatos a las personas sujetas a reglamentos especiales, ahora de ninguna manera podían ser argumentada toda vez que la Ley Federal del Trabajo de 1970 la abrogó.

El Decreto de Echeverría supuso la existencia del R.T.E.I.C.O.A. , lo cual jurídicamente no es posible. Toda vez que dicho reglamento fue abrogado por la Ley Federal del Trabajo en vigor desde el 1º de mayo de 1970, dado que este reglamento era de materia laboral, y al no reglamentar los derechos colectivos se oponía a lo que establecía la nueva Ley. Por tanto, esa fue una resurrección inconstitucional, porque el decreto del 14 de julio no le puede dar vida jurídica a un reglamento administrativo que ya había sido abrogado.

El maestro Alberto Truba Urbina nos menciona que el decreto de Echeverría:

"Contiene un conjunto de disposiciones que indudablemente benefician y mejoran económicamente la situación de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares constituyen -- fuentes de derecho del trabajo que no se oponen a la ley en el sentido de que favorecen económicamente a los trabajadores, y de acuerdo con nuestra -- teoría de las fuentes del derecho del trabajo, en todo caso independientemente de cualquier jerarquía en las normas jurídicas, debe aplicarse la disposición que más beneficie al trabajador; de aquí resulta que frente a la inquietud de los Bancos se ha beneficiado en forma estimable a los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares. Pero el derecho de asociación profesional y de huelga y otros de carácter social están en plena vigencia". (63)

Las posteriores declaraciones del líder de los empleados bancarios fueron en el sentido de que la organización no desaparecería pese a la negativa del registro, que se mantendría como organismo y se seguiría insistiendo en la necesidad de que exista un sindicato.

El Decreto de Modificaciones y Adiciones le confirió a la C.N.B. y S. la facultad de tutelar los derechos de los empleados bancarios y para ello creó la Dirección de Asuntos Laborales, cuyo objetivo vendría a ser el vigilar que se respetara el R.T.E.I.C.O.A.

(63) Truba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*. Tomo I, Ed. Porrúa, México 1973, 1a. Edición P. 432.

La postura del Congreso del Trabajo fue de que habfa un acuerdo fundamental - sobre la solidaridad de ese Organismo hacia la sindicalización de los empleados bancarios y que el mismo continuarfa luchando en favor de dicha sindicalización hasta que ésta se lograra de acuerdo con el derecho que les asiste a estos trabajadores que deben ser sujetos del derecho laboral conforme a lo -- que señala la Ley Federal del Trabajo.

3 2 PARTES IMPORTANTES DEL DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA EL R.T.E.I.C.O.A.

En el Artículo 14 se estipuló por primera vez en el país, la jornada de 40 horas a la semana para los empleados bancarios. Este logro posteriormente fue demandado también por la C.T.M. para sus agremiados, pero en el momento en que se les dió a los empleados bancarios fue una innovación en el país.

El Artículo 19-Bis autorizó a la C.N.B. y S. para que en caso de que las Instituciones y Organizaciones suspendieran las labores, en fechas distintas a las autorizadas por la misma Comisión, ésta podfa ordenar la remoción de los funcionarios responsables. Y si la gravedad del caso lo amerita la S.H.y C.P. independientemente de las sanciones administrativas que procedieran podfa revocar la concesión correspondiente.

Con esto, en una interpretación nuestra, se garantizaba que en ningún momento podrf haber una paralización de las labores en los Bancos por un paro o huelga, y que si éste era solapado por sus directivos, éstos serfan removidos e intervendrfa el gobierno.

El Artículo 22 obliga a las Instituciones y Organizaciones a proporcionar a - sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficacia.

En otra nueva disposición, el Artículo 23, se obligaba a las Instituciones y Organizaciones a proporcionar las prestaciones y servicios de acuerdo al Convenio de Subrogación que se tiene con el I.M.S.S.

Se dispusieron las nuevas modalidades para la jubilación. Ahora, todo empleado en servicio, al llegar a los cincuenta y cinco años teniendo treinta y cinco

años de servicio ó sesenta años, cualquiera que sea su antigüedad, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro.

Las prestaciones por fallecimiento de un empleado en servicio o pensionado, que recibirían sus familiares derechohabientes son:

- * 6 meses del sueldo o de la pensión de que disfrutaba en el momento del fallecimiento por concepto de pago de defunción.
- * Pago de gastos de funeral por un límite de dos meses de dicho sueldo o pensión.
- * Pago de la mitad del sueldo o pensión durante los 18 meses siguientes al fallecimiento del empleado o pensionado, a los familiares derechohabientes.

Estas prestaciones se vieron seriamente menguadas por la limitante que ponía: "estos beneficios no excederían, sumados de 100,000."

Se les dió acceso a prestaciones económicas que antes no tenían:

- * Préstamos a corto plazo (12 meses) sin intereses y - hasta por un importe de 3 meses de sueldo.
- * Préstamos a medio plazo (3 años) con una tasa de interés del 6 % sobre saldos insolutos hasta por un importe de 6 meses de sueldo.
- * Préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para resolver el problema de casa-habitación del empleado, a tasas del 6, 8 y 10% sobre saldos insolutos a pagar en 10, 15 o 20 años.
- * Préstamos para la adquisición de vestido y calzado - hasta por un importe del 90% del sueldo mensual del empleado, pagaderos en un plazo máximo de 6 meses, sin intereses.

En el Artículo 38 se estableció que la C.N.B. y S. debería tutelar los derechos laborales de los empleados bancarios, siendo responsable de vigilar - que éstos se respetaran. En todos los casos la C.N.B. y S. procedería supliendo la deficiencia de la queja del empleado, en caso necesario, en beneficio de éste.

El Artículo 43 señalaba que con relación a todas las prestaciones establecidas en el Reglamento, en las que se requiera computar la antigüedad de los empleados, deberían reconocerse los servicios ininterrumpidos prestados a distintas instituciones de crédito que pertenecieran a un mismo grupo financiero. Implantándose con ello el acarreo o reconocimiento de antigüedad.

Protegió a los empleados al especificar que en ningún caso serán renunciables los derechos que establece el Reglamento, y los demás que sean aplicables y que favorezcan a los empleados. (Art. 45)

Estableció un mecanismo de revisión automático de los sueldos y prestaciones de los empleados, señalando que la C.N.B. y S. cuidaría que se revisen éstos, cada vez que se presente un desequilibrio entre los factores de la producción a fin de armonizar los derechos entre el trabajo y el capital, tomando en cuenta la capacidad económica de las instituciones y organizaciones.

3.3. MOVIMIENTOS Y ACTIVIDADES POLITICAS DE 1972 a 1982

Después de 1972, entre los empleados bancarios la concientización había comenzado pero las circunstancias especiales en sus relaciones laborales, -- un apoyo casi irrestricto del gobierno al grupo de banqueros de México, y reconocimiento del Estado al R.T.E.I.C.O.A.- obligaron al repliegue y al estancamiento del movimiento.

En 1975 surgió el Comité Interbancario, que tenía como principales puntos de su programa de acción: el respeto al R.T.E.I.C.O.A., dadas las constantes violaciones que se cometían en perjuicio de los trabajadores; y en un segundo momento, la derogación del mismo; aumento de personal; seguro para las cajas; contratación directa de los trabajadores de limpieza, etc.

Este Comité tuvo una participación destacada y obtuvieron importantes logros económicos y sociales. Sin embargo, el Comité fue incapaz de pasar de la lucha sostenida mediante pequeños grupos a la instrumentación de la contienda de los trabajadores bancarios como un conjunto. En 1976 se desmembró este Comité por la acción de la C.N.B. y S.

En 1978 surge el Comité Promotor de la Sindicalización de los Empleados Bancarios (C.P.S.E.B.); nació con el apoyo del Congreso del Trabajo.

"Al pronunciarse porque se derogue la ley que impide sindicalizarse a los empleados de las instituciones bancarias del país (Se refería al R.T.E.I.C. O.A.) el Coordinador del Congreso del Trabajo, Ramiro Ruiz Madero, informó que cientos de trabajadores bancarios han solicitado ante la Comisión Coordinadora del Congreso del Trabajo, que en la Primera -- Reunión Nacional del máximo organismo obrero se acuerde dar el apoyo para la derogación de la ley bancaria.

Ruiz Madero señaló que de acordar las organizaciones miembros del Congreso del Trabajo, dar su apoyo a los empleados bancarios en su justa aspiración de organizarse sindicalmente a fin de defender sus derechos como trabajadores, la magna asamblea buscará los procedimientos para ejercer una eficaz presión que dé como resultado la consecución de esa meta" (64)

El apoyo del Congreso del Trabajo (C.T.) fue esencial para el nacimiento del C.P.S.E.B. En diciembre de 1978 nuevamente habría el reconocimiento público del C.T. al movimiento del C.P.S.E.B., al pronunciarse nuevamente porque se derogaran las disposiciones que impedían la sindicalización de los empleados bancarios, y que se dejara a la Ley Federal del Trabajo como la única ley que rigiera las relaciones laborales de los empleados bancarios.

"Los 140,000 trabajadores al ser dirigidos por un régimen de excepción injustificadamente, se encuentran sin protección e imposibilitados para exigir sus derechos" (65)

Posteriormente, en febrero de 1979, ya siendo Cecilio Salas nuevo Presidente del C.T. hizo declaraciones interesantes afirmando que nada ni nadie podía impedir la sindicalización bancaria, y que las instituciones de crédito del

(64) *El Día*, 27 de junio de 1978, pp. 1 y 4

(65) *Proceso* No. 110, 11 de diciembre de 1978, p. 25

país se oponían a la organización de sus trabajadores por temor a que se de sen mas ca ren las maniobras y especulaciones que hacen con el capital.

"Si los empleados bancarios ya estuvieran sindicalizados sería muy factible que se detectaran todas las maniobras que realizan los banqueros; se sabría con toda veracidad cuáles son los recursos económicos -- con los que cuenta. Por ejemplo, sabemos de cifras de capital que está ocioso, pero no se sabe cual es la verdadera ya que obviamente los banqueros no la proporcionan. Esta información se podría conocer si los trabajadores de esas instituciones estuvieran or gan izados." (66)

El C.P.S.E.B., se sintió alentado y explicó que su lucha era para que se re co no z ca ra los derechos de los trabajadores bancarios, y no para estallar -- huelgas.

De acuerdo con una investigación del C.T., impulsar esta sindicalización era de una importancia fundamental para el movimiento obrero porque no sólo se trata de una justa expresión de solidaridad con un sector de trabajadores si no que el respaldo en este caso tiene un contenido más profundo en razón de que en el sector bancario se ensayan, organizan e instrumentan las políticas fi n an ci er as que afectan de manera determinante a todo el país y en particular a los asalariados. Los bancos son el centro de decisiones de muchos aspectos vitales de la actividad económica. De la política que ellos aplicaran a través de la inversión, dependería el ritmo de actividad económica en mayor o menor grado.

"La organización y cohesión de la clase trabajadora exige incluir a los trabajadores bancarios. Esto - incrementar la capacidad de los trabajadores de México para negociar con los empresarios y fortalecer el poder del trabajo frente al del capital. - Entonces será México un país con una estructura financiera sana." (67)

En ese 1979, el C.P.S.E.B. buscó el apoyo de los empleados bancarios para la solicitud de aumento salarial de un 17%, cuando se reunieron los representantes deportivos de las instituciones de crédito en ocasión de la inauguración de los Juegos Deportivos Bancarios de ese año.

(66) Proceso No. 121, 26 de febrero de 1979, pp. 24 y 25

(67) Proceso No. 121, 26 de febrero de 1979.

Ante la autorización de la C.N.B. y S. para la apertura de los bancos los sábados en la zona fronteriza norte del país, el C.P.S.E.B. se pronunció en contra y señaló que una vez más la C.N.B. y S. se encargaba de arrebatarse la conquista de los trabajadores bancarios. Esto en razón de que en 1972, uno de los logros obtenidos por el movimiento sindical fue, precisamente la semana de 40 horas. Reclamó el pronunciamiento de las centrales obreras y de los sindicatos independientes, ante lo que calificó de nueva -- agresión al movimiento de los trabajadores del país.

La represión en contra de la actividad del C.P.S.E.B. se presentaba de la manera más acostumbrada; por el despido. Esta situación se conocía y se hacía pública, de los empleados bancarios se hablaba así:

"Ya hay muchos de ellos que han perdido el empleo por hacerse sospechosos de querer sindicalizarse. En las manifestaciones, han tenido que desfilar enmascarados y la Comisión para la Sindicalización de los Empleados Bancarios, que cuenta con el apoyo de la C.T.M. y del Congreso de Trabajo, tiene que actuar de manera subrepticia para no desafiar las iras de los señores -- del dinero". (68)

En noviembre de 1979 se inició un proceso muy importante y destacado por su objetivo. El C.P.S.E.B. apoyado por el C.T. y la C.T.M. empezó a trabajar conjuntamente con el Congreso del Trabajo en la elaboración de un Proyecto de Ley para alcanzar la organización sindical. Dicho proyecto sería impulsado en la Cámara por la diputación Cetemista y contaba con la simpatía y apoyo de Fidel Velázquez.

Con el apoyo del C.T., el C.P.S.E.B. consiguió crear uniones regionales - en todo el país y comités de banco en casi todas las instituciones bancarias del Distrito Federal.

Casi 8 meses más tarde, el 11 de julio de 1980 fue turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados la "Iniciativa de Reforma al Artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo, adicionándole del Artículo 353-1 BIS al 353-24 BIS, con el objeto de que se incorpore a este un nuevo capítulo XVIII, Título Sexto, que regule las prestaciones que --

(68) Unomásuno, 14 de agosto de 1979, p.2

vienen disfrutando los trabajadores al servicio de las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares", por parte de la Diputación Obrera.

"La gran iniciativa formulada por la diputación obrera tiene profundas implicaciones humanistas, sindicales y políticas, pero puede y debe perfeccionarse con los aportes valiosos de los propios trabajadores bancarios. Es viable desde el punto de vista de su necesidad política y de su inobjektividad social y jurídica; es capaz de conjuntar acciones y esfuerzos de importantes fuerzas democráticas y progresistas, pero requiere de una táctica inteligente y realista". (69)

También la Coalición de Izquierda presentó una iniciativa, y ambos pretendían establecer las bases para regular las relaciones laborales de los trabajadores bancarios, y terminar con un realamiento anticonstitucional al que estaban sujetos estos trabajadores.

Se había considerado que estas dos iniciativas se trataran en el próximo período ordinario de sesiones de septiembre de ese año. En su fundamento las dos iniciativas coincidían. Ambas partían de la anticonstitucionalidad del R.T.E.I.C.O.A. y rechazaban el régimen de excepción a que estaban sometidos los empleados bancarios y propugnaban por que se les garantizaran sus derechos de sindicalización.

Los comunistas fundamentaban la anticonstitucionalidad del R.T.E.I.C.O.A. - en los siguientes puntos:

- * Fue expedido por el Presidente de la República, y en materia laboral el único facultado expresamente es el Congreso de la Unión.
- * Contravenía a la Constitución al negar los derechos de asociación y de huelga.
- * Concedía facultades extraordinarias en materia laboral a la C.N.B. y S. que eran improcedentes por su misma naturaleza.

(69) Romo Gutiérrez, Arturo. "La Sindicalización de los trabajadores bancarios una gran iniciativa". El Día, 16 de julio de 1980, p. 5

Para la diputación obrera del PRI el reglamento era anticonstitucional por que:

- * Coartaba los derechos de asociación profesional, de contratación colectiva y de huelga.
- * Creaba un tribunal especial, la C.N.B. y S. para conocer y decidir los conflictos obrero-patronales, sin contar para ello con la jurisdicción y las atribuciones correspondientes.

En resumen, la diferencia que había entre ambas iniciativas era de forma. Ambas argumentaciones le daban la interpretación de prohibición a la falta de reglamentación de los derechos de asociación y de huelga.

La importancia del documento obrero no debe medirse sólo por su contenido - sino por su significado histórico y por las consecuencias políticas que pretendió crear.

La iniciativa de ley propuesta por la Diputación Obrera tuvo claridad en su exposición de motivos por cuanto reclamaba el respeto de los derechos sindiles fundamentales de los trabajadores bancarios, rescataba las prestaciones económicas y las condiciones de trabajo de que éstos disfrutaban, superiores a las legales, y aunque no las contenía todas, establecía una precisión que es indispensable para evitar confusiones de interpretación; no obstante, el articulado requería de ser sometido a un análisis cuidadoso para perfeccionarlo, clarificar conceptos relativos a escalafón y otros derechos laborales, y suprimir referencias incorrectas a la C.N.B. y S.

"Los diputados obreros sólo proponen un conjunto de bases para iniciar el proceso legislativo, promover la consulta a los directamente interesados e incorporar al dictamen correspondiente a las aportaciones que permitan enriquecer el proyecto. Una propuesta así planteada es intrínsecamente valiosa, pero no es con mucho mérito principal. Su verdadera importancia radica en su significación política, 90 legisladores y el conjunto de las organizaciones de la clase trabajadora constituye un factor de extraordinaria importancia, determinante en un momento dado para impulsar a los trabajadores bancarios a la obtención de sus aspiraciones de dignificación humana y de reivindicación de sus derechos sindicales, - porque, además de asumir la defensa de imprescindibles cuestiones de principios, amplían los espacios de lucha al movimiento prosindicalización que ahora

puede desarrollarse en condiciones más favorables, desde dentro de uno de los tres poderes de la República y con el respaldo de una fuerza de masas incontrastable. (70)

La sindicalización de los trabajadores bancarios no era una cuestión trivial; era necesario rebasar los enfoques menores del sectarismo y no convertirse en bandera de política electoral. Se trataba de una demanda de singular trascendencia humanista, sindical y política, que se enfrentaba a obstáculos formidables, a fuerzas poderosas y circunstancias delicadas.

El apoyo mostrado a los empleados bancarios se prestó a controversia en cuanto a los hilos que los manejaban; para despejar dudas, el C.P.S.E.B., señaló que:

"Los empleados bancarios no están manejados por ningún partido político respecto a su organización, pero aceptarán todo el apoyo que se les brinde en su lucha, tanto de diputados obreros como de la -- Coalición de Izquierda". (71)

Asimismo, el C.P.S.E.B., declaró en conferencia de prensa en el C.T. que el día 15 de agosto se iniciaría la Asamblea Constitutiva del Sindicato de Empleados Bancarios, aseverando que dicho organismo buscaba agrupar a todos los servidores de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares sin importar su ideología política o filiación partidista. Indicaron que los banqueros ya maniobraban, que afirmaban habría mayor inflación y nuevos golpes a la economía del país con la sindicalización de sus trabajadores, por lo cual éstos esperaban una reacción de los financieros en la que seguramente se buscaría aplastar el movimiento.

La declaración de principios que los días 15, 16 y 17 se sometería a discusión de la Asamblea Constitutiva, postulaba la democracia interna y la libertad de expresión de todos los empleados bancarios del país que se agrupen en el Sindicato Nacional, permitiendo una pluralidad política de todos.

"Todo está listo para que el día 16 se constituya el Sindicato Nacional de Trabajadores Bancarios (S.N.T. B.), tanto la asistencia de delegados de todas las -

(70) Romo Gutiérrez, Arturo. "La Sindicalización de los trabajadores -- bancarios, una gran iniciativa (II)" *El Día*, 23 de julio de 1980, p.5
 (71) *Últimas Noticias*, 12 de agosto de 1980, p.2

instituciones y organismos, así como el plan de acción, declaración de principios y estatutos que deberán discutirse; asimismo, el C.P.S.E.B. señaló que en la Asamblea Constitutiva se someterá a consideración el anteproyecto de contrato colectivo de trabajo que deberán presentar a los banqueros en los próximos meses, en el que destaca la petición de un aumento del 30% a los salarios. Los trabajos de la Asamblea Constitutiva tendrán lugar en el auditorio del Congreso del Trabajo". (72)

El día 13 de agosto, los banqueros rechazaron categóricamente la sindicalización de sus empleados y afirmaron que dicha situación había creado un clima de desconfianza que se reflejó en la baja cotización de la bolsa de valores. Víctor Manuel Herrera, Vicepresidente de la Asociación de Banqueros de México, manifestó que el asunto es, en todo caso, del interés de los inversionistas y depositarios y no de los banqueros en sí.

Los aspectos más importantes del programa de acción que se había fijado el C.P.S.E.B., comprendían la lucha por el registro sindical, tan luego fuera derogado el R.T.E.I.C.O.A. y:

- * La formación de secciones sindicales en todas las instituciones, condición sin la cual carecería de vida el sindicato.
- * El rompimiento de cualquier intento de formación de sindicatos blancos, mediante la participación conjunta de los trabajadores bancarios.
- * Levantar la demanda de un aumento general para todos los trabajadores bancarios, de 30 %, además de pedir la participación como sindicato en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- * Solicitar el apoyo de todos los partidos políticos que simpatizan con la lucha y demandar solidaridad del movimiento obrero nacional y mundial.
- * Solicitar la firma del contrato colectivo de trabajo.
- * Luchar por un contrato-ley para la rama bancaria.

El día 14 de agosto tuvo lugar un hecho crucial para el movimiento. Fidel Velázquez declaró que:

"si ahora se sindicaran los bancarios, los correrían a todos; esta central sustituye al Congreso del Trabajo en el manejo del proyecto de organizar al personal de bancos y demás instituciones de crédito." (73)

Dado que la Asamblea Constitutiva del Sindicato había sido auspiciada por Ramiro Rufz Madero, Coordinador del Congreso del Trabajo, el objetivo principal de la Asamblea que era constituir el sindicato se vino abajo con la intervención de la C.T.M. en el manejo del movimiento, consecuentemente un vocero del C.T. anunció que el Congreso Constituyente del Sindicato Nacional de Trabajadores Bancarios se convertiría en una reunión nacional.

La reunión nacional se llevó a cabo como se había planeado, en el auditorio del Congreso del Trabajo con la asistencia de aproximadamente 200 personas representantes de 20 entidades de la República. Los trabajos estuvieron presididos por la coordinadora Rosa María Vázquez y se celebraron a puerta cerrada, en donde apoyaron la iniciativa de ley que la diputación obrera - del PRI envió al Congreso de la Unión.

Después de esta convención, el C.P.S.E.B. pasó a llamarse Coordinadora Nacional de Trabajadores Bancarios, (C.N.T.B.), a quien en lo sucesivo la - llamaremos la Coordinadora o por sus siglas.

El 9 de septiembre de 1980, casi un mes después de la reunión nacional de los trabajadores bancarios, el Presidente de la Asociación de Banqueros de México (A.B.M.), Arcadio Valenzuela, declaró que

"los banqueros del país no hemos asumido una postura de oposición a la sindicación de los trabajadores; estamos expectantes, simplemente atentos a lo que las autoridades correspondientes hagan y estudien y de las medidas pertinentes que tomen". (74)

La Coordinadora siguió con la actividad política, no obstante el frustrado intento de constituir el Sindicato. El 2 de octubre del mismo año, entregó

(73) Últimas Noticias, 14 de agosto de 1980, p.4

(74) Unomásuno, 10 de septiembre de 1980, p.6

a la Asociación de Banqueros la solicitud formal del gremio de trabajadores bancarios para que se les concediera un aumento general de salarios - del 30 %, incluyendo a sus jubilados. En el documento se explica que los trabajadores bancarios no han obtenido un aumento general de salarios desde 1976 pues sus ingresos no han sido removidos, como antes sucedía, al ritmo de los de los trabajadores al servicio del Estado. La realidad es que año con año en enero, al modificarse el salario mínimo general se modifica el salario mínimo bancario y en un porcentaje similar se corren -- los tabuladores de sueldo de los trabajadores bancarios.

Mientras tanto, las iniciativas de ley propuestas por la diputación obrera y por la coalición de izquierda que supuestamente iban a discutirse en septiembre en la sesión ordinaria del Congreso, se mantenían congeladas. El 26 de noviembre la Coordinadora declaró que:

"los banqueros del país realizan presiones políticas y hasta económicas para impedir que el Congreso de la Unión discuta la iniciativa para la sindicación de los 140,000 empleados bancarios que luchan por ejercer plenamente sus derechos laborales". (75)

Es hasta enero de 1981 cuando vuelve a comentarse sobre la iniciativa de la diputación obrera; en esa ocasión es el diputado cetemista Ignacio Zúñiga González quien declara que la diputación obrera pugnará en el próximo período de sesiones porque sean atendidas sus iniciativas de ley, como la semana laboral de 40 horas y la derogación del decreto que impide la sindicalización de los trabajadores bancarios.

Podemos inferir que si Fidel Velázquez dió la orden de cancelar la Constitución del Sindicato Bancario, así también, debió haber habido órdenes similares en cuanto a detener la iniciativa de ley para derogar el R.T.E.I. C.O.A. pues recordemos que otro diputado cetemista, Arturo Romo Gutiérrez, se pronunció a favor de la iniciativa en cuestión, y él era el Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados. Y es el mismo Diputado, Arturo Romo, quien en agosto de 1981, afirmó determinantemente que:

(75) *Últimas Noticias*, 26 de noviembre de 1980, p.1.

"el dictamen de la iniciativa que permitirá sindicarse a los trabajadores bancarios ha quedado terminado y será presentado en la Cámara de Diputados en septiembre próximo, Además, los legisladores han llegado a una conclusión sobre la sindicalización - de los trabajadores bancarios". (76)

Sin embargo, nada sucedió, la iniciativa de ley nunca se discutió ni mucho menos aprobó en la Cámara de Diputados.

La actividad en torno a la sindicalización bancaria se apagó por lo que restó del año de 1981 y en 1982 tuvo el repunte ocasionado por la expropiación Bancaria, y con ese tremendo giro de la situación cambió en mucho la posición de los empleados bancarios. En el próximo capítulo, analizaremos cómo se llevó a cabo el proceso de sindicalización.

3.4. CONSIDERACIONES SOBRE LOS EFECTOS DE LA SINDICALIZACION BANCARIA

Este punto se refiere a los efectos que los banqueros suponían que se tendrían con la sindicalización de los empleados bancarios. Naturalmente estos supuestos son anteriores a la expropiación bancaria.

En enero de 1980 un grupo de ejecutivos de Bancomer se entrevistó con el Secretario del Trabajo, en ese tiempo el Lic. Pedro Ojeda Paullada, y le presentaron un documental titulado "La Banca en México: una cuestión de -- confianza mutua".

En ese trabajo se afirmaba que la presencia e intervención de grupos de -- presión en la banca, podría tener como resultado un quebranto definitivo -- en nuestra economía, y que esa había sido la experiencia de muchos países centro y sudamericanos y algunos europeos, que han aceptado la sindicaliza -- ción bancaria, que tales organizaciones llegan a constituir gobiernos que ponen en jaque a los gobiernos establecidos y los orillan a encaminarse -- por derroteros que ponen en peligro su autonomía.

*"Supongamos por un momento que la paralización de los servicios bancarios se lleva a cabo en un sólo banco ¿qué pasaría?
Las operaciones de crédito quedarían suspendidas;*

[76] *Diario de México, 18 de noviembre de 1981, pp. 1 y 6.*

con esto se iría en contra de la función básica de la banca que consiste en proporcionar a la economía nacional un mecanismo confiable de financiamiento, la documentación quedaría encerrada en los archivos sin que nadie pudiera sacarla y consecuentemente se presentaría una serie de retrasos en un largo número de operaciones - bancarias empresariales; los cheques contra esa institución, que se depositaran en las cuentas de otros bancos al llegar a la Cámara de Compensación del Banco de México automáticamente serían rechazados. Los cuentahabientes que no hubieran alcanzado a retirar sus fondos, estarían golpeando a las puertas de la institución en busca infructuosa de una respuesta; las operaciones de esta institución con otras, quedarían suspendidas lo que causaría un serio desquiciamiento en un amplio sector en la economía nacional. La suspensión temporal de las operaciones bancarias en un solo banco provocaría retiros masivos de dinero en todos los demás bancos por temor a que el movimiento prohibiera; salidas de fondos del país; especulación por parte de quienes pudiendo esperar a que el conflicto concluyese se aprovecharían de aquellos que tuvieran urgencia de cambiar sus documentos y los venderían a precios menores de las cantidades estipuladas en ellos. Además, se provocaría que millones de operaciones quedarán suspendidas a lo largo de la red de sucursales de las instituciones establecidas en todo el país; la estabilidad monetaria del país se encontraría metida en un serio aprieto; la red del sistema bancario nacional quedaría terriblemente atrofiada con una larga serie de repercusiones en el resto de las instituciones de crédito en el país y la confianza del público en las instituciones bancarias se acabaría. Y ante la situación interna del país, las instituciones internacionales de crédito que han otorgado préstamos a México, comenzarían a presionar en busca de protección a sus intereses y a los de sus agremiados y aquellos que habiendo retirado su dinero de los bancos no lo sacaran del país, buscarían diversas formas de atesoramiento todas ellas dañinas a la economía". (77)

Nosotros no conocemos la totalidad de la realidad en Sudamérica y Europa --

(77) Hernández, Roberto. "El Sindicato Bancario amenaza de quebranto definitivo para la economía". Proceso No. 173, 25 de febrero de 1980, pp. 20 y 22.

respecto de los sindicatos bancarios pero sí la de Perú, Venezuela y Colombia, a través del estudio realizado en estos países en 1976 por la Asociación de Banqueros de México y la situación no es como este grupo lo afirma. Hemos querido anexar al presente trabajo la reseña del mencionado estudio sobre el sindicalismo bancario en esos tres países latinoamericanos a fin de que pueda cuestionarse la afirmación hecha por el Grupo al Lic. Ojeda - Paullada.

Por otro lado, la proyección de hechos en caso de una suspensión temporal de los servicios bancarios puede ser apegada a la realidad, y mencionamos la posibilidad sin afirmar, porque simplemente no tenemos parámetro ni la experiencia con la cual podamos comparar lo supuesto.

"La confianza en la Banca no es más que un juego de intereses, en cuyo caso ésta no tiene más que uno solo: el aumento de sus utilidades. Los capitales se colocan en aquellos países que garantizan una mayor tasa de ganancia; independientemente de la organización de los trabajadores bancarios. Así por ejemplo, existen sindicatos bancarios en España, Portugal, Francia e Italia, y cómo es posible que los banqueros planteen que -- la sindicalización conduce al caos financiero --- cuando es conocido que incluso regímenes dictatoriales como el chileno y el uruguayo, permiten -- la sindicalización". (78).

Todos estos efectos supuestos fueron dramatizados para propiciar un convenio y consenso ante el Secretario del Trabajo. Sin embargo, es menester tomar en cuenta que el derecho de huelga en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, tratándose de empresas e instituciones que presten servicios públicos ve minimizado su efecto en los usuarios del servicio por la facultad de requisa que tiene el Gobierno Federal, que indudablemente no hubiera titubeado para ejercerla en el momento necesario en la Banca. También se afirmó en esa ocasión que en el Gobierno recafa la responsabilidad de tomar una determinación que impidiera que se suscitaran estos hechos en la Banca, y aceptar las consecuencias que se pudieran presentar y que -- afectaran en forma definitiva, la economía de la nación.

(78) Hernández, Roberto. "El Sindicato Bancario amenaza de quebranto definitivo para la economía". Proceso No. 173, 25 de febrero de 1980, pp. 20 y 22.

Estas afirmaciones muy probablemente tienen su origen en que en noviembre de 1979 el Comité Promotor de la Sindicalización de los Empleados Bancarios, el Congreso del Trabajo y la C.T.M., habfan comenzado a trabajar en la iniciativa de reforma al Artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo, - con el objeto de incorporar un nuevo Capítulo XVIII, Título Sexto, que regulara las prestaciones de los empleados bancarios, incluyendo fundamentalmente el derecho de asociaciones profesionales y de huelga para estos empleados.

El Grupo de Bancomer al respecto de las relaciones laborales mencionó además lo siguiente:

"Ya existe el marco legal que salvaguarda las relaciones entre la banca y su personal, marco que ha rebasado el efecto de la lucha de clases por el principio renovador de la armonía entre las clases. Esto se está logrando porque estamos trabajando sobre tres principios esenciales: El respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos. Si bien las relaciones entre las instituciones y su personal están suficientemente reglamentadas, es posible que se presenten diferencias de criterios entre estos dos elementos y que para ello el propio Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, impone la obligación a las instituciones de establecer oficinas de orientación y quejas a las cuales el personal tenga libre acceso para manifestar sus inquietudes. En adición a este procedimiento, el propio Reglamento confiere autoridad a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que cualquier problema que surja entre una institución bancaria y su personal, lo resuelva por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. En este contexto y como caso único, el Gobierno asume el papel de sustituto de un sindicato, eliminando los vicios y desviaciones que puedan generarse y mejorando los trámites y procedimientos que se presenten en las relaciones laborales. Tanto la empresa como el personal están suficientemente protegidos por

medio de un procedimiento de quejas; considerando estos beneficios, es fácil comprobar -- que la banca, debido al cumplimiento del marco legal que la rige, cuenta con un grupo -- tranquilo de trabajo, consecuencia de la general aceptación de los sueldos, de sus prestaciones al personal, de sus condiciones de trabajo.

Por lo anterior consideramos conveniente recomendar, de acuerdo con las circunstancias, -- que se conserve el marco legal actual, incluyendo el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares; es nuestro propósito seguir desarrollándonos en un ambiente de confianza, libertad y seguridad". (79)

Por supuesto, al quedar vigente el R.T.E.I.C.O.A. también quedaba vigente la no-reglamentación de los derechos de sindicalización y huelga, la cual había sido reconocida como prohibición en julio de 1972 cuando al contestar la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a la solicitud de registro del Sindicato Bancario, se fundamentaron en el mencionado Reglamento, en sus artículos 2º y 4º en los que se menciona que la contratación de empleados será libre y mediante contrato individual de trabajo celebrado entre las Instituciones y aquellos.

(79) Hernández, Roberto. "El Sindicato Bancario amenaza de quebranto definitivo para la economía". Proceso No. 173, 25 de febrero de 1980, pp. 20 y 22.

EXPROPIACION DE LA BANCA MEXICANA

4.- EXPROPIACION DE LA BANCA MEXICANA

4.1. NUEVA ESTRUCTURA DEL SISTEMA BANCARIO

El Decreto que establece la nacionalización de la Banca dispuso que se excluyeran de la expropiación a las Instituciones Nacionales de Crédito -lo que componía la Banca Oficial-, las Organizaciones Auxiliares de Crédito, la Banca Mixta, el Banco Obrero, el Citibank, N.A., las oficinas de representación de entidades financieras del exterior, y las sucursales de bancos extranjeros de primer orden.

Con la nacionalización de la Banca se termina la concesión a particulares, para incorporar ese servicio directamente a la Nación, afirmó el entonces Presidente López Portillo en su VI y último informe. Sin embargo, cabe preguntarse entonces si el Banco Obrero y la Banca Extranjera quedaron excluidos del Sistema Bancario, o si ya no prestan el -- Servicio Público de Banca y Crédito.

Esto representa un obstáculo para precisar las instituciones que forman parte del Sistema Bancario Mexicano.

Las Instituciones Bancarias que se nacionalizaron, se transformaron en Instituciones Nacionales de Crédito mediante un decreto publicado en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 1982.

Fueron 56 las Instituciones que se nacionalizaron a saber:

*"Actibanco Guadalajara, S.A.
 Banca Confla, S.A.
 Banca Cremi, S.A.
 Banca de Provincias, S.A.
 Banca Serfín, S.A.
 Bancam, S.A.
 Banco Aboumrád, S.A.
 Banco B.C.H. S.A.
 Banco del Atlántico, S.A.
 Banco del Centro, S.A.
 Banco Continental, S.A.
 Banco de Crédito y Servicio, S.A.
 Banco Ganadero, S.A.
 Banco Latino, S.A.
 Banco Longoria, S.A.
 Banco Mercantil de Monterrey, S.A.
 Banco Monterrey, S.A.*

Banco Nacional de México, S.A.
 Banco del Noroeste, S.A.
 Banco Occidental de México, S.A.
 Banco de Oriente, S.A.
 Banco Popular, S.A.
 Banco Regional del Norte, S.A.
 Banco Sofínex, S.A.
 Bancomer, S.A.
 Banpats, S.A.
 Crédito Mexicano, S.A.
 Multibanco ComerMex, S.A.
 Multibanco Mercantil de México, S.A.
 Probanca Norte, S.A.
 Unibanco, S.A.
 Banco Popular de Edificación y Ahorros, S.A.
 Hipotecaria del Interior, S.A.
 Banco Azteca, S.A.
 Banco Comercial del Norte, S.A.
 Banco del Interior, S.A.
 Banco Mercantil de Zacatecas, S.A.
 Banco Regional del Pacífico, S.A.
 Banco Panamericano, S.A.
 Banco de Comercio, S.A.
 Banco Provincial del Norte, S.A.
 Banco Refaccionario de Jalisco, S.A.
 Banco de Tuxpam, S.A.
 Corporación Financiera, S.A.
 Financiera Crédito de Monterrey, S.A.
 Financiera Industrial y Agrícola, S.A.
 Financiera de León, S.A.
 Promoción y Fomento, S.A.
 Financiera de Crédito Mercantil, S.A.
 Financiera de Industrias y Construcciones, S.A.
 Financiera del Noroeste, S.A.
 Sociedad Financiera de Industria y Descuento, S.A.
 Banco Comercial Capitalizador, S.A.
 Banco Capitalizador de Monterrey, S.A.
 Banco Capitalizador de Veracruz, S.A.
 Banco General de Capitalización, S.A. " (80)

Las instituciones antes mencionadas, más las Instituciones Nacionales de Crédito que ya existían como tales antes del 10. de septiembre de 1982, junto con la Banca Mixta, el Banco de México y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público conformaron el nuevo Sistema Bancario Mexicano.

(80) Decreto mediante el cual se dispone que las instituciones de crédito que se enumeran operen con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito, Diario Oficial, 6 de septiembre de 1982.

BANCA OFICIAL

BANCA MIXTA

- * Nacional Financiera, S.A.
- * Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.A.
- * Banco Nacional de Crédito Rural, S.A.
- * Banco Nacional de Comercio Exterior, S.A.
- * Financiera Nacional Azucarera, S.A.
- * Banco Nacional Pesquero y Portuario, S.A.
- * Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aerea y Armada, S.A.
- * Banco del Pequeño Comercio del Distrito Federal, S.A. de C.V.
- * Banco Nacional Cinematográfico, S.A.

- * Banco Mexicano Somex, S.A.
- * Banco Internacional, S.A.
- * Banca Promex, S.A.
- * Banco Provincial de Sinaloa, S.A.

A partir del 17 de noviembre de 1982, fecha en que fue publicado el Decreto que modifica el artículo 73 en sus fracciones X y XVIII y adiciona los artículos 28 y 123, apartado B de la Constitución Política, la nacionalización se elevó a rango constitucional.

En el citado decreto se menciona lo siguiente:

"ARTICULO PRIMERO.- Se adiciona un párrafo quinto al artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - como sigue:

Artículo 28.-

Se exceptúa también de lo previsto en la -- primera parte del primer párrafo de este -- artículo la prestación del Servicio Público de Banca y Crédito.

Este servicio será prestado exclusivamente por el Estado a través de Instituciones en los términos que establezca la correspondiente ley reglamentaria, la que también - determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquellas en apoyo de las políticas de - desarrollo nacional. El Servicio Público de Banca y Crédito no será objeto de conce- sión a particulares". [81]

[81] Decreto que modifica el artículo 73 en sus fracciones X y XVIII de los - Estados Unidos Mexicanos, y adiciona los artículos 28 y 123, Apartado B, de la Constitución Política, Diario Oficial, 17 de noviembre de 1982.

Nuevamente queda sin definir qué clase de servicio público prestan el Banco Obrero y la Banca Extranjera, pues los excluye del Sistema Bancario Mexicano.

4.1.1. EL BANCO DE MEXICO

En su VI Informe de Gobierno, el Presidente López Portillo -- anunció haber enviado una iniciativa de Ley para convertir el Banco de México en un organismo público descentralizado.

En esa fecha el Banco de México estaba constituido como una empresa de Participación Estatal Mayoritaria, con un Consejo de Administración integrado por el Secretario de Hacienda y Crédito Público como Presidente y por Consejeros que eran tanto funcionarios del Sector Público como ejecutivos y directivos de la Banca Privada; además, estaba dirigido por un Director General nombrado por el Consejo de Administración.

El 29 de noviembre de 1982, se publicó en el Diario Oficial un Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Banco de México; dentro de las disposiciones más importantes de este decreto están, los siguientes:

"ARTICULO 1º.- Se crea un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que se denominará Banco de México, que será el banco central y de emisión único, de la nación". (82)

De esta manera dejaba de ser una empresa de participación estatal, dejaba de ser una sociedad anónima; consecuentemente desaparecía el Consejo de Administración y con él, la participación de los banqueros privados en la determinación de Políticas Económicas referentes al Sistema Bancario Mexicano.

(82) Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Banco de México, Diario Oficial, 29 de noviembre de 1982.

En los artículos 45, 46, 47, 48 y 49, de este Decreto se menciona todo lo referente a la Junta de Gobierno:

"ARTICULO 45.- La Administración del Banco y el ejercicio de sus prerrogativas y funciones estarán encomendadas a una Junta de Gobierno y a un Director General quien será designado por el -- Presidente de la República. La Junta de Gobierno estará investida de facultades amplísimas para ejecutar actos de dominio, de administración y de pleitos y cobranzas con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusula especial conforme a la Ley; podrá otorgar o suscribir títulos de crédito y desistirse del juicio de amparo y otorgar y revocar poderes; asimismo queda facultada para expedir el Reglamento Interior de la Institución". (83)

En este artículo se cambia el Consejo de Administración a una Junta de Gobierno, además se reglamenta una práctica que se venía sucediendo sin haber autorización legal: el anterior Consejo de Administración tenía la facultad de nombrar al Director General del Banco de México, sin embargo éste Director era nombrado e impuesto en realidad por el Presidente de la República.

"ARTICULO 46.- La Junta de Gobierno se integrará con nueve miembros propietarios y sus respectivos suplentes. El Secretario de Hacienda y Crédito Público será miembro de la Junta de Gobierno y Presidente de la misma. Los demás miembros propietarios y suplentes de dicha Junta serán nombrados por el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que designará de entre ellos al Vicepresidente de la propia Junta, quien sustituirá en sus ausencias al Presidente.

[83] Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Banco de México, Diario Oficial, 29 de noviembre de 1982.

Salvo el caso del Secretario de Hacienda y Crédito Público, los demás miembros durarán en su cargo dos años pudiendo ser nuevamente designados para otro u otros periodos.

La Junta de Gobierno designará al Secretario de la misma.

Los miembros de la Junta percibirán el honorario que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público".

ARTICULO 47.- Sólo podrán ser miembros de la Junta de Gobierno personas relacionadas con la actividad bancaria, industrial, agrícola o comercial de la República.

ARTICULO 48.- En ningún caso podrán ser miembros de la Junta de Gobierno:

- I.- Los Extranjeros;
- II.- El Director General, los demás funcionarios, o empleados del Banco, las personas que tengan con el Director General o Subdirectores de la Institución, parentesco por afinidad o consanguinidad hasta el cuarto grado.
- III.- Los que hayan sido declarados en concurso y los deudores morosos de cualquiera Institución de Crédito, así como las personas que tengan litigio pendiente con el Banco;
- IV.- Las personas inhabilitadas para ejercer el comercio, por cualquier causa; y
- V.- Las personas que hayan sido condenadas por delito que amerite la pena corporal de más de un año de prisión". (84)

Con estas medidas se pretendió asegurar que los diseñadores de la política económica rectora del Sistema Bancario Nacional -- fueran personas con conocimientos sobre la materia, ciudadanos mexicanos, honestos y libres de compromisos por nepotismo.

(84) Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Banco de México, Diario Oficial, 29 de noviembre de 1982.

4.1.2. LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

La Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito - (L.R.S.P.B.C.) publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1982, tiene por objetivo reglamentar ese servicio, y - las características de las instituciones a través de las cuales debía hacerlo.

En esta Ley se menciona que el Servicio Público de Banca y -- Crédito será prestado por instituciones de crédito constituidas como sociedades nacionales de crédito, en los términos - que la ley marca, y por las constituidas por el Estado como - instituciones nacionales de crédito conforme a las leyes.

La L.R.S.P.B.C. faculta a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como el Organó competente para interpretar a efectos administrativos, los preceptos de esa ley y para, mediante disposiciones de carácter general, proveer a todo cuanto se refiera a la aplicación de la misma.

En su Artículo 4o., la L.R.S.P.B.C. faculta a la Secretaría - de Hacienda y Crédito Público, al Banco de México y a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, cada uno en la esfera de su competencia, para que dicten las medidas necesarias a fin de que la prestación del servicio público de banca y crédito, así como la operación y funcionamiento de las instituciones de crédito, se realicen dentro de los lineamientos de los programas de financiamiento formulados en el contexto integral de - los planes nacionales de desarrollo, cuidando que en todo momento dichas instituciones, orienten sus actividades hacia la consecución de los siguientes objetivos:

- * Facilitar el ahorro nacional
- * Facilitar al público el acceso a los beneficios del servicio público de banca y crédito;
- * Canalizar eficientemente los recursos financieros a las actividades nacional y socialmente -

necesarias o prioritarias, conforme a los diversos programas sectoriales y regionales y a los planes nacionales de desarrollo económico y social, y a la satisfacción de las necesidades financieras de todos los sectores del país y del público en general;

- * Establecer la adecuada coordinación entre los programas de orientación y asignación de los recursos presupuestales de erario público y los correspondientes a los recursos crediticios de las instituciones;
- * Procurar una oferta suficiente de crédito y evitar la concentración de recursos en personas o grupos, a fin de atender eficientemente el financiamiento del mayor y más diversificado número de proyectos rentables, fundamentalmente de interés general, sectorial regional o nacional;
- * Descentralizar geográficamente la canalización de recursos a fin de atender de manera eficiente las necesidades de las diversas entidades y regiones del país;
- * Proveer mejores y más eficientes instrumentos de captación que ofrezcan al público amplias opciones de ahorro e inversión; y
- * Promover la adecuada participación de la banca mexicana en los mercados financieros internacionales.

A consecuencia de la expedición de la L.R.S.P.B. C. se generaron una serie de nuevas facultades para la S.H. y C.P.; se le dieron las siguientes facultades:

- * Autorizar que entidades de la Administración Pública Federal Paraestatal y los Gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios, puedan adquirir certificados de la serie "B" de los certificados de aportación patrimonial de las Sociedades Nacionales de Crédito - (S.N.C.) (Art. 16).
- * Establecer el capital mínimo de las S.N.C., y para ser aumentado o reducido (Art. 17 y 19).
- * Establecer los casos en que las S.N.C. podrán adquirir transitoriamente los certificados de la serie "B" de su propio capital. (Art. 20).
- * Establecer las políticas, lineamientos y prioridades con base en las cuales los Consejos Directivos dirigirán a las S.N.C. correspondientes. - (Art. 23).
- * Designar, en representación del Ejecutivo Federal, a los consejeros de las S.N.C. que representen a la serie "A" de certificados de aportación patrimonial. (Art. 24).
- * Fijar las bases de carácter general para establecer la participación de los titulares de los certificados de la serie "B". (Art. 24).
- * Remover, en nombre del Ejecutivo Federal, a los consejeros por los certificados de la serie "A" de las S.N.C. que sean funcionarios de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. (Art. 27).
- * Designar a los Presidentes de los Consejos Di--

rectivos de la S.N.C. (Art. 28).

- * Designar, en nombre del Ejecutivo Federal, a los Directores Generales de las S.N.C. (Art. 30).
- * Señalar la forma y términos en que deberá llevarse a cabo la fusión de las S.N.C. (Art. 35).
- * Disolver, en nombre del Ejecutivo Federal, las S.N.C. señalando la forma y términos en que deba llevarse a cabo la liquidación de la sociedad de que se trate, cuidando en todo tiempo la adecuada protección de los intereses del público y de los titulares de los certificados de la serie "B" así como de los trabajadores en lo que corresponde -- a sus derechos. (Art. 37).
- * Señalar la forma y términos en que las S.N.C. deberán establecer los mecanismos que garanticen su solvencia y liquidez y la seguridad de las -- operaciones que realicen para salvaguardar el interés del público usuario. (Art. 40).
- * Imponer multas administrativas a las S.N.C. por incumplimiento o desacato de éstas a los acuerdos o resoluciones dictadas por la C.N.B. y S. (Art. 42).

4.1.3. LAS INSTITUCIONES NACIONALES DE CREDITO

Conforme al Art. 1º de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, se reputarán Instituciones u Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito, las constituidas con participación del Gobierno Federal, o en las cuales éste se reserva el derecho de nombrar la mayoría del Consejo de Administración o de la Junta Directiva, de aprobar o vetar los acuerdos que la Asamblea o el Consejo adopten.

Competen en su mayoría a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la adopción de todas las medidas relativas tanto a la creación como al funcionamiento de las Instituciones Nacionales y Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito, y por su carácter de entes paraestatales les resulta también aplicables las disposiciones que regulan la Administración Pública Federal.

Al 31 de agosto de 1982, las Instituciones Nacionales de Crédito que había en el país eran las que conformaban la Banca Oficial, de la cual ya reseñamos anteriormente las instituciones que la integran. Con el decreto del 6 de septiembre de 1982 se incorporan como Instituciones Nacionales de Crédito a las 56 Instituciones Nacionalizadas.

Al aparecer la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito el 31 de diciembre de 1982, en ella se dispone, en su Art. 1º transitorio, que comience su vigencia a partir del 1º de enero de 1983; en su Art. 2º transitorio estipula que el Gobierno Federal, tomará las medidas conducentes a efecto de que las sociedades motivo de los decretos expedidos por el Ejecutivo Federal y publicados en el Diario Oficial el 1º y 6 de septiembre de 1982. (las 56 instituciones nacionalizadas así como el Banco Mexicano - Somex, S.A., Banco Internacional, S.A., Banca Promex, S.A. y Banco Provincial de Sinaloa, S.A.,) se transformen en Sociedades Nacionales de Crédito, previstas en la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, en un plazo no mayor de 180 días a partir de su entrada en vigor. En ese mismo artículo se afirma

que los derechos y obligaciones de los trabajadores de las -
Sociedades que se transformen no sufrirán, por ese hecho, mo
dificación alguna.

En el artículo 3° transitorio, se estipula que las institucio-
nes que al 31 de agosto de 1982 tenfan el carácter de institu-
ciones nacionales de crédito conforme al artículo 1° de la Ley
General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares,
(incluído el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada,
S.A., el Banco Obrero, S.A.), y las sucursales en México de Ban-
cos extranjeros que cuenten con concesión del Gobierno Federal,
continuarán rigiéndose por las disposiciones conforme a las --
cuales vienen operando.

De esta manera, en el término de 180 días contados a partir -
del 1o. de enero de 1983, las instituciones nacionales de cré
dito volverán a ser las mismas y en la misma cantidad que al 31
de agosto de 1982, antes de la nacionalización bancaria.

Como dato adicional importante, las Instituciones Nacionales
de Crédito jurídicamente se configuran como empresas de parti-
cipación estatal y por tanto se consideran como entidades de
la administración pública paraestatal.

El 11 de octubre de 1983 se publicó en el Diario Oficial. el
"Oficio Circular No. 212-879, dirigido a los ciudadanos títu-
lares coordinadores del Sector por el cual se expiden los -
líneamientos generales para la integración y función de los
Organos de Gobierno de las Entidades de la Administración Pú-
blica Paraestatal". En este oficio se reafirma el carácter -
de entidades paraestatales de las Instituciones Nacionales de
Crédito.

4.1.4. LAS SOCIEDADES NACIONALES DE CREDITO.

Estas nuevas figuras jurídicas dentro de la administración
pública paraestatal nacieron con la Ley Reglamentaria del --

Servicio Público de Banca y Crédito, y se conceptuaron como instituciones de derecho público creadas por decreto del Ejecutivo Federal conforme a las bases que emanan de dicha Ley.

Estas sociedades tienen duración indefinida y domicilio en territorio de la República, pudiendo establecer sucursales, agencias o cualesquiera otra clase de oficinas, y nombrar corresponsales. Para el establecimiento, cambio de ubicación y clausura de cualquier clase de oficinas, en el país o en el extranjero, las sociedades nacionales de crédito requieren autorización de la Secretaría de Hacienda, quien la otorga o niega discrecionalmente, oyendo la opinión del Banco de México y de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Las Sociedades Nacionales de Crédito cuentan con un capital representado por certificados, que serán títulos de crédito y se rigen por las disposiciones aplicables de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, en lo que sea compatible con su naturaleza y no esté modificado por la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito. Dichos títulos se denominan certificados de aportación patrimonial, y deben ser nominativos.

Los certificados de aportación patrimonial se dividen en dos series: la serie "A", que representa en todo tiempo el 66% del capital de la sociedad y sólo puede ser suscrita por el Gobierno Federal; y la serie "B", por el 34% restante, que -- puede ser suscrita por el propio Gobierno Federal; por entidades de la Administración Pública Federal Paraestatal, por los Gobiernos Estatales y Municipales; por los usuarios del Servicio Público de Banca y Crédito y por los trabajadores de las propias sociedades nacionales de crédito.

En ningún momento puede participar en forma alguna en el capital de estas sociedades, personas físicas o morales extranjeras, ni sociedades mexicanas sin cláusula de exclusión absoluta de extranjeros. La violación a esta disposición da lugar a la pérdida del certificado o certificados de aportación patrimonial de que se trata en favor de la Nación.

Los certificados de la serie "A" son intransmisibles y en ningún caso puede cambiarse su naturaleza o los derechos que confieren al Gobierno Federal como titular de los mismos.

Salvo el Gobierno Federal, ninguna persona física o moral puede adquirir el control de certificados de aportación patrimonial de la serie "B" por más del 1% del capital de la sociedad, mediante una o varias operaciones de cualquier naturaleza, simultáneas o sucesivas.

La S.H. y C.P. mediante reglas de carácter general puede autorizar que entidades de la Administración Pública Paraestatal y los Gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios puedan adquirir certificados de la serie "B", en una proporción mayor a la establecida.

El capital mínimo de estas Sociedades lo establece la S.H. y C.P. mediante disposiciones de carácter general, atendiendo a la situación económica del país, y en su caso, a la de las regiones a que las sociedades orienten de manera significativa la prestación de sus servicios, así como el total de los capitales pagados y reservas de capital que alcancen estas instituciones.

La administración de las Sociedades Nacionales de Crédito está encomendada a un Consejo Directivo y a un Director General.

El Consejo dirige la sociedad con base en las políticas, lineamientos y prioridades que establece el Ejecutivo Federal, por conducto de la S.H.C.P., para el logro de los objetivos y metas de sus programas e instruye al respecto al Director General para la ejecución y realización de los mismos.

Para tales efectos, está investido de facultades amplísimas para ejecutar actos de dominio, de administración y de pleitos y cobranzas, con todas las facultades generales y las especiales que requieren cláusula especial conforme a la Ley; puede

otorgar o suscribir títulos de crédito, desistirse del juicio de amparo y delegar discrecionalmente sus facultades en el -- Director General.

El Consejo Directivo tiene las siguientes facultades indelegables:

- * Nombrar, a propuesta del Director General, a los funcionarios del banco que ocupen cargos con jerarquía administrativa inmediata inferior a la de aquél y los demás que señale el Reglamento Orgánico; concederles licencias y - resolver sobre las renunciaciones que presenten;
- * Nombrar y remover al Secretario del Consejo;
Resolver sobre el establecimiento y clausura de sucursales, agencias y oficinas;
- * Acordar la creación de comités regionales consultivos y de crédito, así como los de carácter administrativo que se requieran;
- * Conocer y aprobar en su caso, previo informe del Comisario, los estados financieros y de resultados de la Sociedad;
- * Aprobar, en su caso, el pago de utilidades y la forma y términos en que deberá realizarse;
- * Determinar las bases para la publicación de los estados financieros mensuales;
- * Aprobar el presupuesto anual de gastos e inversiones y, en su caso, modificarlo;
- * Aprobar la adquisición de los inmuebles que la sociedad requiera para la prestación de sus servicios y la enajenación de los mismos, cuando corresponda;
- * Proponer las modificaciones al Reglamento Orgánico y, en su caso, aprobar el convenio de fusión de la sociedad, y

- * Las demás que, con ese carácter, se provean en el Reglamento. Orgánico.

El Consejo Directivo se integra por un número impar de miembros, no menor de nueve ni mayor de veintiuno.

Los Consejeros que representan la serie "A" de certificados de aportación patrimonial son nombrados por el Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y deben constituir en todo tiempo, las dos terceras partes del consejo.

La S.H. y C.P. fija las bases de carácter general para establecer la participación de los titulares de los certificados de la serie "B" en las designaciones de los demás miembros del Consejo, procurando, a través de estas últimas, una adecuada participación regional y de los distintos sectores, públicos, social y económico.

Sólo pueden ser miembros del Consejo Directivo:

Por los certificados de la serie "A".

- * Funcionarios de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; y
- * Profesionales independientes de reconocida calidad moral, experiencia y prestigio en materias económicas y financieras, o que hayan destacado en actividades académicas o de investigación, en esas mismas materias. Dichas personas no deben ocupar cargo o empleos en la Federación, en las entidades de la Administración Pública Federal, en los -- Estados o en los Municipios, salvo que se trate de cargos docentes; ni desarrollar actividades que los hagan dependientes de cualquier otro sector.

Por los certificados de la serie "B".

- * Personas que por sus conocimientos y experiencia sean -- idóneas para representar los intereses del sector al que pertenezcan.

- * Trabajadores de la institución de que se trate, que --- cuenten por lo menos con cinco años de servicios efectivos prestados en dicha institución; y
- * Personas de reconocida calidad moral y notoria experiencia en materias económicas y financieras.

En ningún caso pueden ser consejeros:

- * El Director General, los demás funcionarios o empleados del Banco; las personas que tengan con el Director General o Subdirectores de la Institución, parentesco por afinidad o consanguinidad hasta el cuarto grado.
- * Los que hayan sido declarados en estado de quiebra, concurso o suspensión de pagos y los deudores morosos de -- cualquiera de las sociedades nacionales de crédito;
- * Las personas que tengan litigio pendiente con el Banco de que se trate;
- * Las personas inhabilitadas para ejercer el comercio, por cualquier causa; y
- * Las personas que hayan sido condenadas por delito que - amerite pena corporal de más de un año de prisión.

Los consejeros por los certificados de la serie "A" que sean funcionarios de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, permanecerán en su cargo hasta que -- sean removidos por el Ejecutivo Federal a través de la S.H. y C.P.

Los demás consejeros durarán en su cargo cinco años, pudiendo ser designados nuevamente, y sólo podrán ser removidos anticipadamente por causa justificada. El Reglamento Orgánico - de cada Sociedad debe prever la sustitución escalafonaria de dichos consejeros. A tal efecto, debe señalar cuántos de los designados para formar parte del primer Consejo, durarán en su cargo un período inferior a cinco años.

Los miembros que se designen para cubrir vacantes, durarán - en su cargo el tiempo que faltare por transcurrir al conseje-

ro sustituido.

El Consejo Directivo de todas las Sociedades Nacionales de Crédito será presidido por el titular de la S.H. y C.P. o por la persona que éste designe. Las sesiones del Consejo deben realizarse cuando menos una vez al mes.

La designación del Director General la hará el Ejecutivo Federal a través del Secretario de Hacienda y Crédito Público, debiendo recaer tal nombramiento en persona que reúna los siguientes requisitos:

- * Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos;
- * Tener notorios conocimientos y reconocida experiencia en materia bancaria y crediticia;
- * Haber prestado por lo menos cinco años sus servicios en un cargo o puesto de alto nivel decisorio, cuyo desempeño requiera conocimiento y experiencia en materia financiera y administrativa; y
- * No tener ninguno de los impedimentos para ser consejero.

El Director General tiene a su cargo el gobierno del banco y la representación legal de éste, con las facultades que se señalan en el Reglamento Orgánico de cada Institución y las demás que el Consejo delega en él.

La vigilancia de la sociedad está encomendada a dos comisarios, nombrados, uno por la Secretaría de la Contraloría General de la Federación y otro por los consejeros de la serie "B". Por cada comisario se nombra el respectivo suplente.

Los comisarios tienen las más amplias facultades para examinar los libros de contabilidad, y demás documentación de la sociedad, incluida la del Consejo, así como para llevar a -- cabo todos los demás actos que requiera el adecuado cumplimiento de sus funciones, teniendo el derecho de asistir a las juntas del Consejo Directivo, con voz.

No pueden ser comisarios las personas con impedimento alguno para ser consejeros.

Las sociedades nacionales de crédito tienen una Comisión -- Consultiva integrada por los titulares de los certificados -- de la serie "B" distintos del Gobierno Federal, que funciona en la forma que expresamente se señala en el Reglamento Orgánico de la Sociedad.

Esta Comisión se debe reunir en las fechas que el Consejo -- Directivo indique, debiendo ser convocada por lo menos una vez al año, y se ocupa de los siguientes asuntos:

- * Conocer y opinar sobre las políticas y criterios conforme a los cuales la sociedad lleva a cabo sus operaciones;
- * Analizar el informe de actividades que le presente el -- Consejo Directivo por conducto del Director General;
- * Opinar sobre los proyectos de aplicación de utilidades.
- * Formular al Consejo Directivo las recomendaciones que estime convenientes sobre las materias de que tratan los -- puntos anteriores.
- * Los demás de carácter consultivo que se señalen legalmente,

Las Sociedades Nacionales de Crédito pueden disolverse por el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, indicando las bases para proceder a la liquidación de las respectivas sociedades.

Así también, la fusión de dos o más sociedades nacionales de crédito puede efectuarse por decreto del Ejecutivo Federal, con vistas a propiciar un desarrollo armónico del sistema -- bancario nacional, la solidez de las instituciones integrantes del mismo, y una adecuada prestación del servicio público de banca y crédito.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2º -- transitorio de la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, el 29 de agosto de 1983, se -- publicaron en el Diario Oficial de la Federación, ---

diversos grupos de decretos del Ejecutivo Federal que complementan el marco jurídico establecido por la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito. Esos grupos son:

- * Decretos de transformación de Sociedades Anónimas a Sociedades Nacionales de Crédito. (para los bancos múltiples que no participan en la fusión de otras Instituciones de Crédito).
- * Decretos de transformación y fusión de Sociedades Anónimas a Sociedades Nacionales de Crédito.
- * Reglamentos Orgánicos de las Sociedades Nacionales de Crédito. (Este Reglamento Orgánico equivaldría a los estatutos en el caso de una Sociedad Anónima).
- * Reglas generales sobre la suscripción, tenencia y circulación de los "Certificados de Aportación Patrimonial", serie "B".
- * Bases para la designación de los miembros del Consejo Directivo que nombran los tenedores de la serie "B".
- * Acuerdos que revocan las concesiones otorgadas a algunas Instituciones de Crédito.

Todos estos ordenamientos jurídicos afectaron a los 56 bancos nacionalizados y a los 4 que formaban la banca mixta. - Se produjo un reordenamiento del Sistema Bancario quedando solamente 29 instituciones, y por tanto, 29 Síndicos Bancarios de las Sociedades Nacionales de Crédito.

La reordenación del Sistema Bancario se produjo de la siguiente manera:

17 INSTITUCIONES SIGUEN SIN FUSIONARSE

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| * Banco de Crédito y Servicio | * Bancam |
| * Banco Mexicano Somex | * Banco Mercantil de Monterrey |
| * Banca Promex | * Banco B.C.H. |
| * Banco Regional del Norte | * Banca Confía |
| * Banco Sofimex | * Multibanco Mercantil de México |
| * Banco Internacional | * Banco Refaccionario de Jalisco |
| * Banco Monterrey | * Banpaís |
| * Banco de Oriente | * Unibanco |
| * Banco de Provincias | |

FUSIONES DECRETADAS12 INSTITUCIONES FUSIONANTES:

* Banco Nacional de México

* Bancomer

* Banca Serfín

* Banca Cremi

* Multibanco Comermex

* Banco Continental

* Banco del Centro

* Banco del Atlántico

* Banco del Noroeste

* Promoción y Fomento

* Banco Latino

* Crédito Mexicano

20 INSTITUCIONES FUSIONADAS:

* Banco Provincial del Norte

* Banco de Comercio

* Banco Azteca
* Banco de Tuxpan
* Financiera Crédito de Monterrey

* Actibanco Guadalajara

* Banco Comercial del Norte

* Banco Ganadero

* Banco del Interior
* Hipotecaria del Interior
* Banco Mercantil de Zacatecas

* Banco Panamericano

* Banco Occidental de México
* Banco Provincial de Sinaloa

* Banco Aboumirad

* Corporación Financiera
* Financiera Industrial y Agrícola* Banco Longoria
* Banco Popular
* Probanca Norte

INSTITUCIONES EN PROCESO DE LIQUIDACION
=====

INSTITUCIONES QUE YA NO OPERAN

- * Banco Regional del Pacífico
- * Financiera de Crédito Mercantil
- * Financiera de Industrias y Construcciones
- * Financiera de León
- * Sociedad Financiera de Industria y Descuento
- * Financiera del Noroeste

ULTIMOS BANCOS CAPITALIZADORES

- * Banco Capitalizador de Monterrey
- * Banco Capitalizador de Veracruz
- * Banco Comercial Capitalizador
- * Banco General de Capitalización
- * Banco Popular de Edificación y Ahorros

ACTIVOS DE LA BANCA (85)
(cifras en millones de pesos)

| | <u>al 31 de dic. 81</u> | <u>al 30 de jun. 82</u> |
|---|-------------------------|-------------------------|
| <u>NIVEL I (de 400,000 en adelante)</u> | | |
| 1. Bancomer | 488,513 | 666,631 |
| 2. Banamex | 449,718 | 651,754 |
| <u>NIVEL II (de 80,000 a 399,999)</u> | | |
| 3. Banca Serfin | 192,934 | 276,483 |
| 4. Banco Mexicano Somex | 161,623 | 272,357 |
| 5. Multibanco Comermex | 153,221 | 229,993 |
| 6. Banco Internacional | 81,825 | 139,290 |
| <u>NIVEL III (de 25,000 a 79,999)</u> | | |
| 7. Banco del Atlántico | 42,449 | 69,474 |
| 8. Banpaís | 39,854 | 49,900 |
| 9. Banco B.C.H. | 38,560 | 56,291 |
| 10. Banco de Crédito y Servicio | 32,436 | 40,810 |
| 11. Banca Cremi | 29,572 | 43,258 |
| 12. Multibanco Mercantil de México | 27,215 | 35,736 |
| 13. Banca Confía | 25,702 | 32,741 |
| <u>NIVEL IV (de 11,000 a 24,999)</u> | | |
| 14. Banca Promex | 15,795 | |
| 15. Crédito Mexicano | 15,046 | 23,106 |
| 16. Banco Regional del Norte | 14,483 | 17,203 |
| 17. Actibanco de Guadalajara | 14,236 | 17,950 |
| 18. Unibanco | 13,898 | 18,523 |
| 19. Banpacífico | 12,894 | |
| 20. Banco Continental | 12,512 | 18,963 |
| 21. Banco Mercantil de Monterrey | 12,383 | 15,135 |
| 22. Banco del Noroeste | 11,473 | 20,201 |
| 23. Banco Longoria | 11,348 | 14,377 |
| <u>NIVEL V (menos de 11,000)</u> | | |
| 24. Bancam | 9,611 | 24,751 |
| 25. Banco Sofimex | 8,710 | 11,411 |
| 26. Banco del Centro | 8,483 | 10,746 |
| 27. Banca Metropolitana | 8,321 | 10,650 |
| 28. Banco Obrero | 6,724 | 7,711 |
| 29. Banco Aboumrad | 5,718 | 8,064 |
| 30. Banco de Oriente | 5,668 | 7,440 |
| 31. Banco de Provincias | 5,467 | 6,834 |
| 32. Banco Ganadero | 4,262 | 5,327 |
| 33. Banco Occidental de México | 4,974 | 3,782 |
| 34. Banco Monterrey | 3,538 | 4,232 |
| 35. Banco Popular | 3,426 | 4,744 |
| 36. Probanca del Norte | 2,899 | 3,009 |
| 37. Banco Latino | 2,183 | 2,729 |

4.2. SINDICALISMO BANCARIO

En el momento que López Portillo en su VI Informe de Gobierno - afirmó que "el viejo anhelo de crear un sindicato bancario, podrá fructificar, como ocurre en la mayor parte de los países;" se marcó la autorización oficial del Gobierno para que finalmente los trabajadores bancarios ejercieran un derecho que por muchos años habfan tenido vedado.

Inmediante hubo acción para la sindicalización. La afirmación de López Portillo se interpretó como que dejaba abierta la posibilidad de que se integrara un sólo sindicato en el que tuvieran cabida todos los empleados bancarios.

El mismo día 1º de septiembre de 1982 la Coordinadora Nacional de Trabajadores Bancarios convocó a una reunión nacional para el sábado 4 de septiembre con el propósito de acelerar los trabajos - para la creación de un sindicato democrático, autónomo y unitario de los 140 mil empleados bancarios. Estas gestiones de la Coordinadora fueron apoyadas por el Congreso del Trabajo

"El Presidente del Congreso del Trabajo, Luis José Dorantes Segovia recibió una comisión de trabajadores bancarios, y expresó que el proceso de organización sindical de los bancarios se halla en 90% de avance en el sector oficial y en 60% en lo que era el sector privado.

Agrego que sólo falta que la representación de los trabajadores bancarios acuerde con los dirigentes del movimiento obrero del país la manera adecuada de estructurar su sindicato, y ello se hará a la brevedad posible en el seno del C.T.

Por último, expresó que los trabajadores bancarios tienen abiertas las puertas del Congreso del Trabajo para celebrar sus reuniones y para recibir la asesoría que les sea necesaria". (86)

Rápidamente, las centrales obreras oficiales agrupadas en el Congreso del Trabajo, los sindicatos independientes y los controla-

dos por el Partido Socialista Unificado de México se aprestaron a organizar a los trabajadores bancarios y cada organismo se adjudicaba la simpatía de la base.

En realidad entre los trabajadores bancarios no había consenso sobre la conveniencia de que se organizaran sindicalmente o de los beneficios que obtendrían si su sindicato se afiliaba al movimiento obrero oficial o al de las organizaciones de izquierda.

La posición de la Coordinadora era de no permitir imposiciones ni la intromisión de las centrales obreras, por poderosas que fueran; "los dirigentes bancarios debían salir de la base trabajadora."

La reunión a celebrarse el 4 de septiembre tenía carácter de Asamblea Constitutiva del Sindicato de Empleados Bancarios. La intención era solicitar el registro ante el Secretario del Trabajo el 6 de septiembre.

En esa reunión después de sesionar por varias horas, se acordó crear el Sindicato Nacional de Trabajadores Bancarios, cuya dirección quedaría integrada formalmente luego de un congreso constitutivo a celebrarse en fecha próxima.

"El Sindicato Nacional de Trabajadores Bancarios estará representado por una comisión --- coordinada, con el objeto de convocar a un --- Congreso Constitutivo y proceder, posteriormente, al registro del sindicato". (87)

Los voceros de la Coordinadora aclararon que la constitución del sindicato en este sector era una garantía más de seguridad para los depositantes.

Para el 6 de septiembre, la Coordinadora ya alertaba sobre la posibilidad de que los ex-banqueros intentaran promover la formación de sindicatos blancos para utilizarlos como ariete contra la

(87) El Día, 5 de septiembre de 1982.

banca nacionalizada y la política financiera gubernamental.

Este mismo día se publicaba en el Diario Oficial un Decreto mediante el cual se disponía que las instituciones de la Banca Nacionalizada funcionarían como Instituciones Nacionales de Crédito, el cual en su artículo tercero mencionaba que el Comité Técnico Consultivo integrado con representantes de las Secretarías de Hacienda, de Programación y Presupuesto, de Patrimonio y Fomento Industrial, del Trabajo y Previsión Social, de Comercio, de Relaciones Exteriores y de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, propondrá en su oportunidad las normas conducentes a regir las relaciones laborales de los empleados de la Banca Nacionalizada, conforme a las disposiciones del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, permaneciendo entre tanto reguladas por el R.T.E.I.C.O.A. sin menoscabo de los derechos y prestaciones de que actualmente disfrutaban. Este Decreto es analizado con más detalle en un punto posterior dentro de este capítulo.

Al reafirmar al R.T.E.I.C.O.A. como el marco legal laboral para los empleados bancarios, se presentaron ciertas confusiones respecto al derecho de asociación que el Reglamento no tomaba en consideración.

El Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (T.F.C. y A.) Licenciado Andrés Melo, afirmó que no se tiene que derogar el R.T.E.I.C.O.A. que impedía la sindicalización debido a que la Constitución está por encima de cualquier disposición. Además afirmó que:

"El Tribunal tiene facultades constitucionales para poder revisar el registro de los grupos mayoritarios que han formado sindicatos por cada una de las instituciones bancarias". (88)

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje participaba ahora por ser el organismo oficial encargado de dirimir los conflictos laborales que se suscitan entre las instituciones del Estado que rijan sus relaciones laborales con sus empleados por el Apar-

tado B del Artículo 123 Constitucional, considerando lo estipulado en el Decreto del 6 de septiembre.

Los grupos mayoritarios que habían formado sindicatos por cada una de las instituciones bancarias era la corriente contraria a la Coordinadora.

La Coordinadora informó que la naturaleza del Sindicato que estaban formando tenía un carácter democrático y autónomo con influencia nacional y estructurado por secciones formadas, por cada una de las instituciones bancarias. Respecto a qué apartado del Artículo 123 Constitucional regiría al nuevo sindicato, los voceros de la Coordinadora destacaron que éste es un asunto que está sujeto a discusión, ya que el decreto presidencial del 1° de septiembre dejaba abierta la posibilidad de pertenecer a cualquiera de los dos apartados que integran el artículo 123 constitucional pero manifestaron que ellos van a luchar ante todo por integrarse al Apartado "A" para dejar a salvo su derecho de huelga.

La razón de esta preferencia era que los apartados A y B del citado artículo presentan diferencias que lesionan de hecho y de derecho a los sujetos del segundo ordenamiento. Por ejemplo, para poder ejercer el derecho de huelga la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado estipula que sólo será posible si se violan de una manera general y sistemática los derechos de los trabajadores, con lo cual deja abierta la posibilidad de que se violen tales derechos y no proceda la huelga porque esas violaciones carezcan de las características general o sistemática.

Un vocero de la Coordinadora afirmó que;

"la comisión organizadora agrupa ya a 48 representantes de otros tantos bancos, - mismos que se dirigieron al Presidente - López Portillo, solicitando que la agrupación se incluya en el Apartado "A". Declaró que no tienen nada en contra de la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, sino que simplemente quieren disfrutar de todos sus derechos como los de los trabajadores del Apartado "A"." (89)

La Ley burocrática, además, estipula que se formará un sólo sind icato por cada una de las instituciones, con lo cual, el sindi cato que promovía la Coordinadora no encajaba en ese contexto.

El Secretario General de la F.S.T.S.E., Luis José Dorantes Segovia anunció el 7 de septiembre que se convocaría a la constitución de un sindicato en cada uno de los 56 bancos y financieras nacionalizadas. El proceso de sindicalización bancaria se realizaría conforme a los procedimientos señalados por los estatutos de la F.S.T.S.E. y las normas de la legislación que reglamenta el Apartado B.

"La convocatoria será expedida posiblemente la semana próxima. Diversos grupos se han acercado ya a la dirección nacional de la burocracia para obtener información sobre los procedimientos para la celebración de elecciones democráticas. En cuanto se llegue a acuerdos con grupos representativos de los trabajadores de cada banco se expediría la convocatoria y se entraría a la etapa de registro de planillas para la realización de los comicios. Los dirigentes que resulten electos tendrán después que registrarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje". (90)

4.2.1. NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS BANCARIOS

El 10 de septiembre de 1982 la primera solicitud de registro de un sindicato bancario fue presentada ante las autoridades del T.F.C. y A. Se trató de los empleados del Banco B.C.H., amparando a más de 800 empleados. Las autoridades del T.F.C. y A. recibieron la documentación y la solicitud de registro del sindicato así como el padrón que amparaba al número de empleados antes mencionados.

El 11 de septiembre se inició el Congreso Constitutivo del Sindicato Nacional de Empleados Bancarios auspiciado por la Coordinadora.

"Entre abstencionismos y discusiones los representantes de 48 de las 56 instituciones bancarias del sistema se enfrascaron en una discusión que finalmente arrojó una votación de 209 a favor y 127 puntos en contra por la formación inmediata del sindicato nacional de trabajadores bancarios". (91)

Sin embargo las sesiones continuaron hasta el 12 de septiembre y el resultado final que se obtuvo de éste Congreso fue la elección de un Comité Ejecutivo provisional y se acordó celebrar el Primer Congreso General Ordinario del 9 al 12 -- de octubre de 1982. Hasta esa fecha la Organización adquirió cuerpo formal. También, en éste Congreso se pronunciaron dos cláusulas de la declaración de principios:

- * La postura de que los intereses de los trabajadores bancarios son incompatibles con los del capital financiero y de la burguesía nacional; y
- * La plena libertad de creencias y filiación política de los miembros, así como el rechazo absoluto a la intervención de fuerzas ajenas al sindicato.

Por otra parte, se hizo presente otro grupo que se nombró representante de más de 20,000 trabajadores de 22 bancos de -- Colima, Jalisco y el noroeste del país.

"En conferencia de prensa, representantes de empleados bancarios declararon que buscan que sea la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, la que organice el sindicato nacional.

Los empleados bancarios aceptan ser incluidos en el apartado B, porque es mentira que el A otorgue más prestaciones a los trabajadores, y se puso por ejemplo que la ley para los trabajadores de la iniciativa privada establece solamente seis días de vacaciones en el primer año, en tanto que a los trabajadores del Estado se les dan veinte días hábiles cuando menos de vacaciones desde el primer año que laboran.

Hicieron saber que desde ayer se entrevistaron con el líder máximo de la burocracia, senador Luis José Dorantes Segovia, solicitándole que tomen cartas en la formación del Sindicato. Informaron que Dorantes Segovia les dijo que primero se tendrá que publicar una convocatoria para que se organicen los sindicatos de cada banco, luego hacer la integración regional y, finalmente, constituir el sindicato nacional." (92).

La afirmación que mencionaban había hecho el líder de la burocracia resultaba totalmente incongruente con lo que la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado estipula en sus artículos 67 y 68, que a la letra dicen:

"Artículo 67.- Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Artículo 68.- En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurran varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará -- el reconocimiento al mayoritario." (93)

El decreto de 6 de septiembre aunque no ubicaba definitiva y -- oficialmente a los empleados bancarios en el apartado B, sí -- afirmó que las normas laborales que regirían sus relaciones laborales se propondrían conforme a las disposiciones de dicho -- apartado.

(92) El Gráfico, 10 de septiembre de 1982.

(93) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Art. 123 Constitucional, Diario Oficial, 28 de dic. de 1963.

Retomando el tema sobre la constitución de los sindicatos, pue de decirse que fueron dos solamente las corrientes participantes en el proceso de creación de los sindicatos bancarios, la DEMOCRÁTICA dirigida por la Coordinadora, y la MAYORITARIA con dirección de los empleados de cada una de las Instituciones - en particular.

Para el 14 de septiembre la corriente Mayoritaria había hecho solicitudes de registro para 39 sindicatos correspondientes --- a otras tantas Instituciones, a saber:

Banco de Obras y Servicios Públicos.
 Banco de Cédulas Hipotecarias.
 Banco Mercantil de Monterrey.
 Bancam.
 Probanca Norte.
 Banco Mexicano Somex.
 Banco Popular.
 Banco del Interior.
 Banco Occidental.
 Banco del Noroeste.
 Hipotecaria del Interior.
 Banco Monterrey.
 Financiera de León.
 Banco Regional del Norte.
 Banpats.
 Banpeco.
 Banco de Crédito y Servicios.
 Banco Internacional.
 Multibanco Comermex.
 Multibanco Mercantil de México.
 Banco Capitalizador de Veracruz.
 Banco Longoria.
 Actibanco Guadalajara.
 Banco General de Capitalización.
 Crédito Mexicano.
 Banca Cremi.
 Banco Provincial del Norte.
 Banamex.
 Banco Latino.
 Banco Azteca.
 Banca Serfín.
 Banco del Atlántico.
 Banco Nacional de Comercio Exterior.
 Banca Confía.
 Banpesca.
 Bancomer.

Banco Popular de Edificación y Ahorro.
Corporación Financiera.
Unibanco.

A causa de éstas solicitudes se generó desconcierto y confusión - respecto a los registros de sindicatos bancarios, y hubo declaraciones de funcionarios que se prestaron a ello.

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje - autoridad laboral de los trabajadores al servicio - del Estado - informó ayer que se ha concedido registro a 20 sindicatos de trabajadores bancarios, de los cuales cuatro han solicitado su adscripción a la FSTSE.

Hiram Mendoza y Fuentes, magistrado representante de esa federación ante el T.F.Ç. y A., expresó que ayer los comités ejecutivos del Banco Popular de -- Monterrey, Probanca del Norte, el Banco Mercantil de Monterrey y Bancam acudieron a la FSTSE para solicitar su adscripción con lo que, dijo, quedaron - incluidos en el apartado B del artículo 123 Constitucional". (94)

Realmente en esa fecha (13 de septiembre) aún no había sido registrado ningún sindicato bancario, como tampoco existía un ordenamiento jurídico que incorporara a los trabajadores bancarios - al apartado B, y la mera solicitud de adscripción a la FSTSE de - ningún modo los incluía en dicho apartado.

Fue necesaria la intervención del organismo facultado para conceder el registro a los sindicatos de trabajadores, para darle claridad en ese momento a la situación:

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social desmintió las versiones en el sentido de que se haya otorgado registro a 20 sindicatos bancarios, como lo afirmó la Federación de Sindicatos de Trabajadores -- al Servicio del Estado. Asimismo, admitió que más de 40 organizaciones han solicitado ya su reconocimiento oficial." (95)

94) Unomasuno, 14 de septiembre de 1982.

95) Unomasuno, 15 de septiembre de 1982.

La lucha entre las dos corrientes, la mayoritaria y la democrática, tenía un objetivo inmediato: conseguir que se registraran las organizaciones de trabajadores que representaban.

La información que se daba a conocer publicamente no reflejaba la realidad, el 20 de septiembre el Secretario General de la -- FSTSE, senador Luis José Dorantes Segovia declaró que:

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje - concedió ya el registro a 48 sindicatos de trabajadores bancarios y los mismos dirigentes ya presentaron su documentación para pasar a formar parte - de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

La Federación acogió en sus filas a las nuevas organizaciones sindicales, en virtud de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje les había concedido su registro.

Los comités ejecutivos ya entregaron a la Federación su documentación respectiva para formar parte de la Federación. Esta no intervino para nada en los trámites de registro de dichos sindicatos, por que esa es cuestión del Tribunal Federal." (96)

En esa misma ocasión el líder de la FSTSE declaró que ése hecho se constituyó en un logro sin precedente para la federación de la cual es secretario general, y enseguida mencionó:

"Los trabajadores bancarios están en su derecho al crear sus sindicatos y ese derecho lo ejercerán en sus instituciones también; la FSTSE apoyará con todas sus consecuencias la afiliación de éstos trabajadores que harán escuchar su voz, como lo manda la Constitución para presentar sus quejas y demandas." (97)

Estas declaraciones por su contenido y por la posición de quien las había hecho, hicieron necesaria la intervención del licenciado Andrés Melo Abarrátegui, Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para informar ese mismo día que:

(95) Citaciones, 20 de septiembre de 1982.

(97) El Gráfico, 20 de septiembre de 1982.

"... hasta el momento son 59 los sindicatos de trabajadores de la banca nacionalizada los que han demandado su registro...; en 15 días más podría darse una resolución respecto a si cumplen con los requisitos que marca la ley para otorgarles su registro, y es un hecho que serán incluidos en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional." (98)

Con esto se aclaraba que aún no había registro alguno de sindicatos bancarios.

También, ese 20 de septiembre presentaron solicitud de registro los primeros 15 sindicatos bancarios democráticos, los que se -- habían mantenido al margen de presentar cualquier solicitud en -- virtud de no haber sido derogado el R.T.E.I.C.O.A. y por no reglamentar éste el derecho a la sindicalización. Y sobre éste último punto, Andrés Melo opinó lo siguiente:

"El reglamento bancario no constituye ningún impedimento para que el Tribunal resuelva sobre los registros ya que ese ordenamiento en algunos aspectos -- (derecho de huelga y sindicación) ya fue derogado por el decreto presidencial, así que el TFCyA tiene ya elementos jurídicos para resolver conforme al derecho las solicitudes de registro y no tendría que esperar un decreto que derogara en su totalidad el reglamento bancario." (99)

En esa misma entrevista hizo alusión al decreto del 6 de septiembre de ese año y a que nuestra Constitución está por encima de -- de cualquier reglamento.

El 22 de septiembre el Presidente López Portillo envió a la Cámara de Diputados una propuesta de adición a los artículos 28 -- y 123 Apartado B, y modificación al artículo 73 de la Constitución. La adición al Apartado B del Artículo 123 Constitucional consistía en una Fracción XIII Bis en donde se incorporaba a los trabajadores bancarios. Sobre esta iniciativa la Coordinadora -- que ahora se nombraba Comisión Coordinadora de los Sindicatos.

(98) El Heraldo de México, 21 de septiembre de 1982.

(99) Unomásuno, 21 de septiembre de 1982.

Bancarios Democráticos- publicó un desplegado dirigido al Presidente, a la opinión pública y a todos los trabajadores bancarios de México, firmado por 12 Secretarios Generales de Sindicatos Bancarios de Banamex, Bancomer, Banca Serffn, Banco del Atlántico, Financiera Nacional Azucarera, Banrural, Banco Mexicano Somex, Banco Nacional de Comercio Exterior, Multibanco Mercantil de México, B. C. H., Banca Conffa y Banca Cremi, en donde se mencionaba lo siguiente:

"... vemos con preocupación que en la iniciativa de ley se propone una adición al apartado B del artículo 123 Constitucional, que agrega la fracción XIII, en la que se incorpora a los trabajadores bancarios. Esta adición es una traba al ejercicio pleno de la libertad sindical y estamos obligados a señalar que nuestras aspiraciones a obtener plenos derechos sindicales no han sido satisfechas cabalmente." (100)

Respecto de este comunicado cabe aclarar que la adición consistió en una Fracción XIII Bis, dado que la Fracción XIII ya existía y es la que establece que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes. También resulta interesante conocer la opinión de la abogada Silvia Vargas por su contenido y por ser ella la asesora de los Sindicatos Bancarios Democráticos:

"Tanto el Apartado A como el B significan un avance en las posibilidades de organización real de los trabajadores. El antiguo anhelo de poderse agrupar sindicalmente viene a cristalizarse. Significa ya un avance el que puedan realizar asambleas donde se discuten problemas que les son comunes... La inclusión dentro del Apartado B viene a representar un avance toda vez que el Reglamento Bancario era un instrumento de control más férreo. Creo que dentro del Apartado B las posibilidades no son todo lo amplias que se quisieran pero sí existen materialmente más posibilidades de organización. Los trabajadores deben aprovechar toda posibilidad. Esto significa un avance." (101)

(100) Excelsior, 24 de septiembre de 1982.

(101) Angulo, suplemento político de El Universal, 26 de septiembre de 1982, p.4.

Por otro lado, en la FSTSE comenzaron a preocuparse con la probable afiliación a esa federación de los sindicatos bancarios. El total de instituciones bancarias expropiadas fué de 56, las instituciones que formaban la Banca Mixta eran 4, la Banca Oficial tenía 8 bancos (sin considerar al Banco del Ejército), más el Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional hacían un total de 70 instituciones, y conforme a lo estipulado en los artículos 67 y 68 de la ley burocrática debían, existir 70 sindicatos de trabajadores bancarios, y era ese número lo que preocupaba e inquietaba a sus dirigentes.

"El secretario de organización de la FSTSE, Juan -- Araiza Cabrales, afirmó - en entrevista exclusiva - que es preocupante que los sindicatos bancarios ingresen a esa central porque podrían orientar el sentido de las decisiones aquí. Lo preocupante es que puedan integrar un bloque, y si cada sindicato va a tener un voto, ya en bloque podrían constituir una mayoría frente al resto. El dirigente de la FSTSE, quien estatutariamente sería el responsable de entablar relación con los sindicatos bancarios, por cuanto regularán sus relaciones laborales por el - apartado B del artículo 123 Constitucional, indicó que actualmente esa central se integra con 69 sindicatos y que si incorporan a los sindicatos bancarios éstos podrían llegar a constituir una mayoría. Los podemos manejar como un bloque, como una subfederación y, entonces darles un tratamiento preferencial en cuanto a su participación en las cuestiones políticas de la FSTSE. A lo mejor su incorporación amerita una reforma estatutaria de la -- FSTSE." (102)

Fidel Velázquez consciente de ésta situación que podría llegarse a presentar, también era de la opinión que la inclusión de los sindicatos bancarios a la FSTSE podía propiciar un desequilibrio en la correlación de fuerzas de esa federación, e insistió en - que los empleados bancarios debían pertenecer al apartado A del artículo 123 Constitucional. Señaló además, que de momento al - TFC y A no pude dar trámite a los registros hasta que no se derogue el R.T.E.I.C.O.A. que impide la sindicalización. Al respecto,

respondió Andrés Melo Abarrátegui lo siguiente:

"Si se está actuando con apego a derecho, porque - el decreto presidencial del 6 de septiembre permite iniciar el trámite de las solicitudes de registro, pero de cualquier forma el Tribunal está pendiente del curso que tenga la iniciativa presidencial que adiciona un inciso al apartado B del artículo 123 para que los empleados bancarios regulen sus relaciones laborales con base en ese precepto." (103)

El 5 de octubre se aprobó en la Cámara de Diputados la iniciativa enviada por el Presidente, por medio de la cual se modificaba el artículo 73 y se adicionaban los artículos 28 y 123 Constitucional. La diputación priísta se vió en problemas para sacar adelante la propuesta presidencial de adición de la Fracción XIII Bis al Apartado B para encuadrar ahí a los empleados bancarios. Los priístas adoptaron frente a las críticas de la oposición, el siguiente argumento: que lo importante era que los empleados bancarios salieran de un régimen de excepción para poder organizarse aunque fuera en el apartado B. Ese fué uno de los argumentos, otro muy importante fué el expuesto por Luis Martínez Souverville, Irma Cué de Duarte y Miguel Morado Garrido:

"...justificaron que los empleados bancarios rijan sus relaciones laborales por ese apartado, ya que, en esa área de servicios, está de por medio el interés social y público. Sin embargo, no sólo a la defensa de que los bancarios formen parte de ese apartado, sino también del propio apartado habló el dirigente de los burócratas, Miguel Morado Garrido.

Sostuvo que los sindicatos al servicio del Estado -- desde nuestra irrupción en las filas del movimiento obrero organizado, marchamos en la vanguardia, si -- bien nuestros métodos de lucha se apoyan más en la negociación y en la persuasión que en la ruptura temporal de las relaciones laborales, y negó que la -- huelga esté proscrita en el apartado B del artículo -- 123 Constitucional.

Explicó que la suspensión de labores es un derecho -- que, en nuestro caso, debe contemplar que servimos -- a una sociedad, no a un patrón y que, en caso de --

huelga, los terceros perjudicados serían los miembros de la comunidad a quienes no podríamos responsabilizar de nuestros problemas; reflexionó que si la banca nacionalizada va a cumplir eminentemente una labor de carácter social, si no va a servir a intereses particulares debe aprobarse que los bancarios rijan sus relaciones por el apartado B." (104)

El 12 de octubre en un comunicado titulado "Manifiesto a la Nación", dirigido al Presidente López Portillo, a los trabajadores de la Banca, a los compañeros sindicalistas, a la opinión pública y a los medios de información, el "Bloque" de Sindicatos Bancarios Mayoritarios declararon haberse visto precisados a emitir ese comunicado:

"... a través del cual manifestamos nuestra adhesión y compromiso a respaldar la consumación de la nacionalización de la banca, decisión nacionalista que permite a su vez la sindicalización de los empleados bancarios dentro del apartado B del artículo 123 Constitucional, respetando los derechos y goce de prestación que hasta la fecha disfrutamos, compromiso que exige de nosotros honestidad, conocimiento, entereza y responsabilidad social ante la nación misma.

Consciente de la objetividad de esta novísima situación en lo jurídico y en lo político, fue necesario actuar con la mayor rapidez para no dejar vacíos que pudieran llenarse por tendencias extrañas a los empleados bancarios. Por esta razón, fuimos los primeros en acudir a solicitar nuestro registro sindical dentro de los lineamientos que se marcó en el histórico informe del 10. de septiembre y en el decreto del 6 del mismo mes." (105)

Este comunicado fué firmado por los Secretarios Generales de 28 Sindicatos Mayoritarios, y fué la primera comunicación al público que el Bloque de Sindicatos Bancarios Mayoritarios realizó; así se iniciaba la participación política pública de ésta corriente.

La realización de un Primer Foro Nacional de Sindicatos Bancarios Mayoritarios celebrado el 22 de octubre en el que participaron alrededor de 2,400 representantes sindicales de 44 instituciones --

(104) Unomásuno, 6 de octubre de 1982.

(105) El Nacional, 13 de octubre de 1982.

bancarias dió la oportunidad para que la corriente mayoritaria -- adquiriera una buena posición en la competencia contra la corriente democrática.

El Secretario General del Sindicato de Banobras, Rafael López Zepeda en su intervención en ese Foro definió como "minoritarios" a otros grupos que se han constituido en sindicatos "democráticos" dentro de los propios bancos. También, en su intervención, Gustavo Jáuregui, líder de los trabajadores de Banca Serfin dijo que -- el objetivo de esos sindicatos mayoritarios es impulsar la producción en la banca.

En respuesta a éste evento la Coordinadora Nacional de Trabajadores Bancarios informó el 25 de octubre que se había acordado convocar para el 13 y 14 de noviembre a una reunión nacional de los sindicatos democráticos con el objeto de demostrar cuáles cuentan con la mayoría. Asimismo pidió al Secretario General de la FSTSE, Luis José Dorantes Segovia, su intervención ante el TFC y A a fin de que ésta dependencia efectuara a la luz pública los recuentos de agremiados en cada sindicato.

La corriente democrática hasta principios de noviembre, había -- conseguido representación en 28 instituciones bancarias. La Coordinadora a través de uno de sus voceros, Ricardo Baptista, aseguró el 2 de noviembre que:

"... el apoyo del Congreso del Trabajo y de la CTM garantiza el triunfo de los sindicatos bancarios democráticos... La lucha principal tendrá que realizarse en los recuentos." (106)

Efectivamente, la Coordinadora daba por supuesto que contaban con el apoyo de esos dos organismos por el contacto tenido con anterioridad a la expropiación de la banca. Por ello hacían declaraciones a la prensa en ése sentido; el 14 de noviembre, otro vocero de la Coordinadora, Alfonso Moro, informó que:

"el Congreso del Trabajo hizo un reconocimiento explícito de la Coordinadora Nacional de Trabajadores Bancarios y ésta participará el próximo 28 de noviembre en una serie de actos oficiales en los que estarán presentes los miembros de aquel organismo." (107)

Inmediatamente hubo una declaración del Presidente del Congreso del Trabajo para aclarar que dicho organismo no había reconocido a la Coordinadora en virtud de ser una agrupación sin reconocimiento legal.

"Informó que a la comida que el CT ofrecerá el próximo día 28 al Presidente López Portillo, se ha invitado a trabajadores bancarios, pero que esto no implica un reconocimiento a ninguna de las corrientes que existen en ese gremio." (108)

Por esas fechas el número de Sindicatos Bancarios Democráticos había aumentado a 34 y se había solicitado registro al TFC y A.

El 17 de noviembre se publicó en el Diario Oficial el Decreto por el cual se adicionaba una fracción XIII Bis al Apartado B y en él se disponía que las Instituciones por las que el Estado prestaría el Servicio Público de Banca y Crédito, regirían sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el mencionado apartado.

A partir de éste momento el TFC y A ya pudo expresamente dictar resoluciones en relación a las solicitudes de registro. El 22 de noviembre otorgó registro al Sindicato Nacional de Auténticos Empleados de Bancomer (SNAEB), al Sindicato de empleados de Banamex, y de Banca Confía, Sindicatos de la corriente mayoritaria.

El 25 de noviembre dictó resoluciones en favor de cinco nuevos -- registros sindicales a igual número de organizaciones bancarias -- mayoritarias. Posteriormente se fueron sucediendo los registros -- de los demás sindicatos bancarios.

(107) Unomasuno, 15 de noviembre de 1982.

(108) Últimas Noticias, 15 de noviembre de 1982.

El 6 de diciembre se llevó a cabo en Guadalajara el II Foro Nacional y I Regional de Sindicatos Bancarios Mayoritarios en donde estuvieron sindicatos de aproximadamente 45 instituciones bancarias.

En tal evento se mencionó que los Sindicatos Bancarios Mayoritarios tienen como objetivo:

"lograr la autonomía sindical, analizar la situación actual y trabajar por el mejoramiento y defensa de los empleados bancarios; conservar y mejorar las actuales prestaciones económicas, sociales y culturales; garantizar la seguridad en el trabajo y permitir oportunidades legítimas de superación personal; elevar los niveles de productividad y mejorar la calidad de los servicios prestados al público usuario evitando la burocratización de la banca." (109)

Estos objetivos resultaron compatibles con los enunciados por la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito que apareció publicada el 31 de diciembre de 1982 en el Diario Oficial, y de la cual hablamos en un punto más adelante.

En dicha Ley se establecía que el Gobierno Federal tomaría las medidas conducentes a fin de que las instituciones bancarias expropiadas se transformaran en Sociedades Nacionales de Crédito (S.N.C.) pudiendo integrar en una sola S.N.C. varias instituciones.

Así, se reunieron dos aspectos que le daban material para declaraciones públicas a la Coordinadora: primero los registros de Sindicatos Bancarios Mayoritarios, y segundo, la posibilidad de realizar fusiones de instituciones bancarias.

Respecto al primer punto la Coordinadora declaraba lo siguiente:

"A cinco meses y medio de que la banca fue nacionalizada y tal decisión provocó el entusiasmo de sus 200

(109) Unomasuno, 7 de diciembre de 1982.

mil empleados, Este se apraga conforme son alejados de la posibilidad de coadyuvar en su buen ejercicio, eficiencia y mejoramiento. Ahora son considerados como parte de los datos estadísticos y todo se decide por ellos. La prueba es que de 51 sindicatos registrados, en 46 de ellos no hay reuniones, no se conocen a muchos directivos, no hay capacidad de gestión." (110)

Ciertamente no se conocían a muchos dirigentes de sindicatos bancarios mayoritarios, solo algunos de ellos habían hecho declaraciones públicas; el mismo "Bloque" de sindicatos bancarios solo había hecho declaraciones públicas de relevancia y notorias en el I y II Foro de Sindicatos Bancarios Democráticos. Por otro lado, el manejo de prensa que la Coordinadora había venido haciendo les permitía ser más conocidos que muchos otros dirigentes bancarios de la corriente mayoritaria. El sindicalismo bancario se encontraba sin marco legal, no había un ordenamiento jurídico específico para los empleados bancarios para regir sus relaciones laborales con sus instituciones; se aplicaba en lo procedente el R.T. E.I.C.O.A.; en cuestiones sindicales se procuraba resolver algunas situaciones aplicando la ley burocrática; para conflictos laborales individuales se recurría a la Ley Federal del Trabajo, y todo esto ocasionaba confusión y desconcierto sobre el parámetro que debían tener los empleados bancarios para sus derechos y obligaciones.

El segundo punto, la posibilidad de fusionar dos o más instituciones bancarias en una sola generaba especulaciones e incertidumbre entre los empleados bancarios, pues al sucederse estas fusiones las fuentes de trabajo disminuían posibilidades de recortes masivos. Las declaraciones de la Coordinadora en este sentido, por conducto de Vicente Villamar, Secretario de Organización del Sindicato del Banco Nacional de Comercio Exterior -- eran las siguientes:

(110) *Excelsior*, 13 de enero de 1983.

"Entre los trabajadores de la banca nacionalizada - aumenta la preocupación e incertidumbre debido a los proyectos de reestructuración que discute la Comisión Intersecretarial Coordinadora, orientados a reducir costos de operación fusionando las 56 instituciones en solamente doce. Se contemplan, además reajustes de personal, convirtiendo en empleados de confianza a aquellos que no alcancen trabajo de planta." (111)

Estos temores e inquietudes vendrían a encontrar alguna tranquilidad por las declaraciones de funcionarios de la Subsecretaría de la Banca:

"El proceso de fusión de la banca nacionalizada en - 12 grandes multibancos permitirá descentralizar y - ampliar el financiamiento para el desarrollo; promoverá un mínimo de competencia. En ningún momento implicará el reajuste del personal y menos aún se pretende que esto constituya un obstáculo para la sindicalización de los empleados." (112)

Desde noviembre de 1982 se empezaron a estudiar unos Proyectos de Condiciones Generales de Trabajo que pretendían venir a cubrir el vacío jurídico en que se había caído en cuanto a las relaciones laborales de las instituciones bancarias con sus empleados, todos los sindicatos bancarios de las dos corrientes, registrados o no, estaban atentos al proceso de elaboración de las -- Condiciones Generales de Trabajo.

De acuerdo a lo que establece la ley burocrática en su artículo 87, las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el titular de la dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión - del sindicato correspondiente; en su artículo 89 establece que - los sindicatos que objetaren sustancialmente condiciones generales de trabajo podrán recurrir ante el T.F.C. y A., el que resolverá en definitiva. Estos dos preceptos excluyen de negociación a las Condiciones Generales de Trabajo.

(111) *Excelsior*, 14 de enero de 1983.

(112) *El Sol de México*, 15 de febrero de 1983.

El Subsecretario de la Banca, Carlos Sales, habfa recibido varias veces al Bloque de Sindicatos Bancarios Mayoritarios, consciente de la necesidad de establecer un puente de comunicaci3n entre las autoridades hacendarias y ese importante sector de los trabajadores.

Sin embargo, no bast3 esto, pues se tenfa el ordenamiento jurfdico estipulado en los artfculos 87 y 89 anteriormente mencionados, y para hacer pfblica su intenci3n de ser tomados en cuenta no solo de voz sino tambi3n sustancialmente y participar asf en la formulaci3n de las Condiciones Generales de Trabajo, el Bloque de Sindicatos public3 un manifiesto dirigido al Presidente, a los Secretarios de Hacienda, de Gobernaci3n, de Programaci3n y Presupuesto, al Subsecretario de la Banca Nacional, a los trabajadores bancarios de todo el pafs, y a la opini3n pfblica, en los t3rminos siguientes:

"Desde el 10. de septiembre de 1982, los trabajadores bancarios hemos participado en el importante papel de demostrar a propios y extrafios la estabilidad del servicio y la alta productividad de las Instituciones de Cr3dito que constituyen ahora la Banca Nacional.

A partir de la fecha mencionada los trabajadores bancarios a traves de sus representantes sindicales han luchado porque se determine de manera bilateral el marco jurfdico que defina la naturaleza y Condiciones de Trabajo que regir3n a los empleados de la Banca. En este proceso los sindicatos se han enfrentado a las estructuras que anteriormente les impedian participar, en forma colectiva, en su reglamentaci3n laboral.

En distintas ocasiones los sindicatos de trabajadores bancarios han manifestado, a las autoridades del pafs encargadas de los proyectos de reglamentaci3n, la necesidad de que se les tomen en cuenta en la definici3n de las mismas como una opci3n autenticamente democr3tica y como sujetos receptores de la definici3n jurfdica laboral de que se trata.

Ahora, cuando est3 por concluir el proceso que definir3 las Condiciones Generales de Trabajo se hace cada vez m3s importante y necesaria la participaci3n de los Sindicatos Bancarios conjuntamente con las Instituciones, para la determinaci3n del marco jurfdico -- que regir3 el trabajo bancario.

Dada la importancia del servicio público que los empleados bancarios prestamos, se hace imperativo el contar con la definición jurídica que consolide la seguridad de unas relaciones laborales confiables y enfatiza la urgente necesidad de que usted, Señor - Presidente, instruya a las autoridades correspondientes, con el objeto de que se formule a la brevedad posible en forma conjunta el documento que norme las relaciones laborales de los trabajadores bancarios." (113)

Quedaba otra cuestión importante pendiente: la central obrera a la que habrían de afiliarse. Legalmente, al ser incorporados al apartado B del artículo 123 Constitucional les correspondía formar parte de la FSTSE pues la propia ley burocrática en su artículo 78 establece que dicha federación es la única central reconocida por el Estado.

Sin embargo, políticamente se presentaban problemas para su afiliación, los cuales de alguna manera se podrían minimizar con la fusión de instituciones bancarias. En junio de 1983 ya se había cambiado de dirigente en la FSTSE, el nuevo Secretario General, Manuel G. Parra informó respecto de los sindicatos bancarios que:

"quizá sean asimilados cuando la banca se fusione y sólo queden 12 instituciones, con otros tantos sindicatos." (114)

El 29 de agosto se publicaron los decretos que disponían la reordenación del sistema bancario mexicano, que consistía en que las 56 instituciones bancarias expropiadas, más las 4 que formaban la banca mixta se transformarían e integrarían en 29 Sociedades Nacionales de Crédito. Consecuentemente, sólo iban a existir 29 Sindicatos Bancarios de las Sociedades Nacionales de Crédito.

La Subsecretaría de la Banca dio seguridades a los usuarios y empleados del Servicio Público de Banca y Crédito:

{ 113} *Novedades*, 19 de agosto de 1982.

{ 114} *Tiempo*, Vol. LXXXIII, No. 2144, 6 de junio de 1983, p. 6.

"... los cuentahabientes de las sucursales de todos los bancos continuarán recibiendo la atención del personal que ya conocen, y muchos de ellos resultarán beneficiados al contar con servicios bancarios completos en sucursales que proporcionaban sólo algunos.

Por su parte, los trabajadores bancarios se beneficiarán al formar parte de Sociedades Nacionales de Crédito con administración más moderna, que aumentan sus posibilidades de progreso y amplían el campo de acción en donde aplicar su experiencia." (115)

La FSTSE esperaba que al producirse la reordenación bancaria quedarán 12 instituciones bancarias, sin embargo quedaron 29 Sociedades Nacionales de Crédito, 8 Instituciones Nacionales de Crédito, el Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional, en total 39 instituciones bancarias con otros tantos sindicatos, y ese número todavía representaba una mayoría frente al total de sindicatos afiliados a la FSTSE.

Además del problema de control político se presentaba otro adicional e igualmente importante: las condiciones de trabajo de los empleados bancarios, que eran en sueldos y prestaciones muy superiores a las de los burócratas, y al aceptarse la afiliación de los sindicatos de trabajadores bancarios a la FSTSE, se crearía la pugna entre los demás sindicatos pertenecientes a la federación y solicitarían se igualaran, cuando menos, las condiciones de trabajo.

El problema de militancia política de los sindicatos bancarios se resolvió en octubre de 1983:

"Las organizaciones sindicales de trabajadores bancarios serán adscritos a la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) del PRI. Tal decisión significa que los 140 mil trabajadores de la banca no serán afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), y abre la posibilidad de que se adhieran de manera independiente al Congreso del Trabajo y de que se vuelva a la discusión de añadir un apartado más, el C, al artículo 123 Constitucional.

De entre las consideraciones que se tomaron en cuenta para definir la situación de los bancarios, destacan las relativas a las Condiciones Generales de Trabajo de estos empleados y a la existencia de una virtual - carrera de servicio en las instituciones bancarias.

Se aceptó que salarios y prestaciones de los bancarios están muy por encima de lo que perciben los burocratas. Instalar a los bancarios al lado de los restantes empleados públicos significaría una permanente incitación a éstos e intentarían alcanzar los niveles de sus eventuales compañeros." (116)

La creación de la fracción XIII bis del apartado B fué para agrupar jurídicamente a los empleados bancarios en ella, por tanto, ya no existía la necesidad de discutir en dónde se iba a considerar a los empleados bancarios puesto que ya estaba definido.

En noviembre de 1983 se generó el proyecto de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 Constitucional, la cual fué turnada el día 29 a la Cámara de Diputados para que fuera estudiada y dictaminada por las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público. En la exposición de motivos de dicha ley se asentaba que:

"... durante el año transcurrido desde la nacionalización de la banca, las relaciones laborales de las instituciones y sus trabajadores se han desarrollado en forma armónica, aplicando los principios fundamentales del derecho de asociación y el respeto absoluto a las bases que el Apartado B del Artículo 123 - Constitucional consigna como garantía social, junto con el reconocimiento de las características que de manera especial han venido configurando a través del tiempo las prestaciones y derechos en materia económica, cultural y de seguridad social.

En este contexto, la iniciativa de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tiene por objeto fijar el marco jurídico de las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones de crédito, incorporando el 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 para los trabajadores al servicio del Estado.

Los preceptos de la Ley que se propone serán aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, así como a los del Banco de México y del Patronato del Ahorro Nacional." (17)

El Bloque de Sindicatos Bancarios Mayoritarios manifestó su reconocimiento a los esfuerzos realizados por el Ejecutivo Federal al haber enviado esa iniciativa de Ley al Congreso de la Unión para su estudio y aprobación, en un "manifiesto" dirigido al Presidente Miguel de la Madrid, al Congreso de la Unión y a la opinión pública:

"Sin embargo deseamos hacer de su conocimiento, que no obstante que el mencionado proyecto de Ley, tutela y protege todos los derechos y prestaciones que los trabajadores de la Banca venimos disfrutando, hemos encontrado, en un análisis serio y profundo realizado conjuntamente con la diputación de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares, que la iniciativa multicitada presenta algunas incongruencias con el derecho laboral vigente que protege a los trabajadores al Servicio del Estado y creemos que deja fuera elementos fundamentales e indispensables para una relación armónica y de justicia social entre el Estado y sus trabajadores.

Por lo tanto señalamos entre otros:

- 1) Que el precepto que define la situación de los compañeros de base y de confianza, limita en gran medida que un elevado porcentaje de trabajadores puedan estar afiliados dentro de nuestras organizaciones sindicales, disposición que desprotege al trabajador y debilita la labor sindical.*
- 2) En cuanto a la organización de los trabajadores, la iniciativa de ley no contempla la posibilidad de que los sindicatos bancarios se agrupen conformando un ente con personalidad jurídica. No obstante que los sindicatos bancarios han encontrado en la C.N.O.P. el espacio político y de participación en donde puedan manifestar sus ideas, los trabajadores de la banca aspiramos a una agrupación propia de segundo nivel.*
- 3) Identificándonos con sus principios del servicio civil de carrera, estos sindicatos con su activi*

dad coadyuvarán a que se generen los recursos humanos que la banca necesita.

Por lo tanto, es menester transmitirle nuestra preocupación por que la antigüedad adquirida por los trabajadores bancarios tenga pleno reconocimiento con todos los efectos de derecho que esto conlleva." (118)

El Proyecto de Ley fué sometido a discusión en la Cámara de Diputados el 27 de diciembre de 1983.

Dentro del dictamen que las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público emitieron, se mencionó que los miembros de dichas Comisiones consideraron que, en términos generales, las disposiciones contenidas en la Iniciativa son acordes y congruentes con el tradicional espíritu de la legislación laboral mexicana, de reconocer y tutelar los derechos de los trabajadores. El objeto de esta iniciativa era establecer el régimen aplicable a las relaciones laborales de los trabajadores -- que prestan el servicio público de banca y crédito, es decir, de las Sociedades e Instituciones Nacionales de Crédito, así como de los del Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional.

También se mencionó que con el criterio que el artículo 3º proporciona, se posibilitará la sindicalización de un 60 a un 70% del total del personal adscrito actualmente.

Asimismo fundamentaron la disposición que sujeta a los trabajadores bancarios al régimen de seguridad social previsto en las Leyes del Seguro Social y del INFONAVIT en virtud de ser esta disposición eminentemente tuteladora de las conquistas sociales logradas por los trabajadores bancarios y estarse reconociendo el derecho de éstos, de continuar disfrutando de los beneficios que otorgan los mencionados organismos, no obstante que sus relaciones con las Instituciones de Crédito se regulen por el mismo régimen constitucional que les es aplicable a los trabajadores -

(118) Unomásuno, 13 de diciembre de 1983.

del Estado.

En resumen, las Comisiones, después de haber estudiado pormenorizadamente cada uno de los preceptos de la Iniciativa y de haber deliberado ampliamente sobre su contenido, coincidieron en concluir que el documento en cuestión es el instrumento jurídico apropiado para regular las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las Instituciones, independientemente de que cumple con los fines característicos de una ley laboral: proteger y tutelar los derechos inherentes de los propios trabajadores.

4.2.2. MARCO LEGAL

4.2.2.1. Decreto que establece la Nacionalización de la Banca

El Presidente López Portillo en su VI informe de Gobierno afirmó que los derechos de los trabajadores del sistema bancario serán respetados. Con esto recogía y reafirmaba todos los derechos que la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y el R.T.E.I.C.O.A. les conferían a los trabajadores bancarios. En el mismo decreto de nacionalización bancaria quedó asentado oficialmente:

"ARTICULO TERCERO.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y en su caso el Banco de México, con la intervención que corresponda a las Secretarías de Asentamientos Humanos y Obras Públicas y de Comercio, tomarán posesión inmediata de las instituciones crediticias expropiadas y de los bienes que las integran, sustituyendo a los actuales órganos de administración y directivos, así como a las representaciones que tengan dichas instituciones ante cualquier asociación o institución y Órgano de Administración o Comité Técnico, y realizarán los actos necesarios para que los funcionarios de niveles intermedios y en general, los empleados bancarios, conserven los derechos que actualmente disfrutaban, no sufriendo ninguna lesión con motivo de la expropiación que se decreta". [119]

Así se validaba finalmente un derecho establecido en la Constitución: La sindicalización.

Al sucederse este hecho se comenzaron a manejar tres opciones para regir las relaciones laborales de los empleados bancarios: la Ley para los Trabajadores al Servicio del Estado, y las dos iniciativas de Ley que se habían enviado al Congreso para su estudio, una de la diputación obrera del PRI y la otra de la Coalición de Izquier

[119] Decreto que establece la nacionalización de la banca privada, Diario Oficial, 1°, de septiembre de 1982.

da.

De acuerdo con la primera todos los trabajadores al servicio del Estado deben estar incluidos en el Apartado B; y según la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que considera parte de la misma a los organismos descentralizados, empresas de participación estatal y fideicomisos públicos se podía suponer que las Instituciones de la Banca Nacionalizada tendrían que estar regidas por ese Apartado.

Conforme a las otras dos posibilidades, las iniciativas dadas a conocer en la Cámara por la diputación obrera - priista y la Coalición de Izquierda, la primera señalaba que los trabajadores bancarios deben estar incluidos en un capítulo de trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, con derecho a la huelga; ambas iniciativas solicitaban el abrogamiento del R.T.E.I.C.O.A. y que se aplique sin limitación alguna al apartado A -- del Artículo 123 Constitucional y su respectiva ley reglamentaria: La Ley Federal del Trabajo.

Existen en el país entidades de la Administración pública paraestatal que no obstante ello, rigen sus relaciones laborales por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional, por citar sólo un ejemplo: el I.M.S.S.; y en ese entendido, el decreto que establece la nacionalización de la banca privada dejó abierta la posibilidad de pertenecer a cualquiera de los dos Apartados, posibilidad que posteriormente fue definida por las autoridades.

4.2.2.2. Decreto del 6 de Septiembre de 1982

El "Decreto mediante el cual se dispone que las instituciones de crédito que se enumeran operen con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito", en su artículo primero enuncia a las 56 instituciones nacionalizadas.

Como Instituciones Nacionales de Crédito se podían con

figurar como empresas de participación estatal tal y como se consideraba a la Instituciones de la Banca Oficial antes de la nacionalización. En el artículo segundo de este decreto se dispone que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con el auxilio del Comité Técnico Consultivo, propondría oportunamente a consideración del Ejecutivo Federal la transformación de las instituciones mencionadas en el artículo primero de este decreto a efecto de que constituyan como organismos públicos descentralizados.

El siguiente artículo por considerarlo trascendental para los efectos de este trabajo lo transcribiremos textualmente:

"ARTICULO TERCERO.- El Comité Técnico Consultivo a que se refiere la parte de consideraciones de este Decreto propondrá en su oportunidad, las normas conducentes a regir las relaciones laborales de los trabajadores de las Instituciones Nacionales de Crédito que se enumeran en el ARTICULO PRIMERO de este ordenamiento, conforme a las disposiciones del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, permaneciendo entre tanto reguladas por el Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, sin menoscabo de los derechos y prestaciones de que actualmente disfrutan". (120)

Este decreto limitó la proposición que debería hacer el Comité Técnico Consultivo (integrado con representantes de las Secretarías de Programación y Presupuesto, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Trabajo y Previsión Social, de Comercio, de Relaciones Exteriores, de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, y de la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público) a hacerla conforme a lo dispuesto en el Apartado B, mas no estaba ubicando a los empleados bancarios oficialmente en ese Apartado.

Por otra parte, no se mencionó nada respecto a la forma en que iban a regir sus relaciones laborales las Instituciones que conformaban lo que era la Banca Oficial y la Mixta; las

(120) Decreto mediante el cual se dispone que las instituciones de crédito que se enumeran operen con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito Diario Oficial 6 de septiembre de 1982.

primeras ya tenían el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito, pero las segundas nunca tuvieron un reconocimiento oficial de su "carácter mixto", y ni estaban consideradas como Instituciones Nacionales de Crédito, ni como banca nacionalizada porque ya lo eran, aunque no constaran documentos que oficializaran dicha situación.

Las dificultades para ordenar todo el proceso para darles un nuevo marco legal laboral a los empleados bancarios se comenzaron a notar. Ciertamente es que el presente decreto y el anterior que nacionalizaba la banca privada pueden considerarse dentro de la legislación social, y por consecuencia forman parte de la legislación del país que es producto de necesidades apremiantes que originan que al tratar de satisfacerlas produzcan leyes que carecen de la técnica jurídica y del estudio concienzudo que tiene la legislación tradicional.

Fidel Velázquez opino así de este Decreto:

"Incorporados a cualquiera de los apartados -A ó B- de ese artículo (se refería al 123 constitucional), los empleados bancarios tienen ahora más derechos que cuando la banca estaba en manos privadas; sobre todo, ya que podrán sindicarse". (121)

La observación que anteriormente hacíamos respecto a que comenzaban a evidenciar las dificultades para ordenar el proceso de la creación del nuevo marco legal laboral para los trabajadores bancarios podemos fundamentarlo en las declaraciones que por parte de distintas entidades se suscitaban por el decreto que analizamos.

"Los empleados bancarios, privados durante más de 40 años de no pocos derechos, son desde ayer considerados dentro del apartado B del Artículo 123 de la Constitución, que rige para los trabajadores que prestan directamente sus servicios al Estado y, aunque no en todos los casos, para quienes trabajan en el sector público de la economía". (122)

(121) *Excelsior*, 7 de septiembre de 1982, p. 11-A

(122) *Uno más uno*, 7 de septiembre de 1983, p. 3.

"Ricardo Baptista, uno de los tres voceros del gremio bancario, insistió que los trabajadores no cesarán en su lucha por ser incluidos dentro del Apartado A del Art. 123 Constitucional.

Asimismo, reiteró que la gran mayoría de los trabajadores bancarios han resuelto durante su Asamblea permanente formar un Sindicato Nacional, aunque aceptó que en algunos bancos ya hay indicios de que se han formado Sindicatos de empresas." (124)

La razón por la que se rechazaba la inclusión en el Apartado B, es que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado enuncia disposiciones que limitan los derechos de los trabajadores si son comparados con aquellos que el Apartado A confiere. En el artículo 67 de dicha ley se establece que los sindicatos de burócratas tienen por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

En la Ley se dispone que las Condiciones de Trabajo, similares de los contratos colectivos del Apartado A, son fijadas cada seis años por los titulares de las unidades burocráticas oyendo la opinión de los sindicatos, es decir, no son negociables.

En cuanto al derechos de asociación profesional de los servidores del Estado, la Ley señala las siguientes características:

- * Los trabajadores de cada dependencia no pueden constituir más que un sindicato (artículo 67 y 68); con este criterio se establece la imposibilidad de organización plural, y facilitando el control de los trabajadores

de una misma dependencia por un grupo dirigente reconocido por el Estado, a través del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

* Los trabajadores afiliados a un sindicato no pueden dejar de pertenecer al mismo, a menos de que sean expulsados (artículo 69); esto elimina la posibilidad de formación de -- grupos disidentes organizados al margen del sindicato, v - los encuadra para que luchen dentro de los lineamientos es tablecidos en los estatutos por quienes detentan la dirección del sindicato.

* Los sindicatos de burócratas sólo pueden agruparse en la - única central de trabajadores reconocida por el Estado, la F.S.T.S.E. (Artículo 78). Este elimina la posibilidad de - formación de otras centrales, que pudieran provocar la dis - persión de la organización sindical burocrática y con ello, el control que ejerce el Estado sobre los trabajadores.

En estas tres últimas características se fundamentan las decla raciones de José Luis Dorantes Segovia, Secretario General de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Es tado (F.S.T.S.E.) quien afirmó lo siguiente:

"Se convocará a la constitución de un sindicato en cada uno de los bancos y financieras naciona lizados.

El proceso de organización en sindicatos de los 148,300 trabajadores bancarios de todo el país se realizará conforme a los procedimientos seña lados por los estatutos de la F.S.T.S.E. y las normas de la legislación que reglamenta el apar tado B del artículo 123 constitucional". (125)

- * Finalmente, siguiendo con las características señaladas por la ley en cuanto al derecho de asociación, los sindicatos - sólo pueden hacer uso del derecho de huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado B del Art. 123 Constitucional (Art. 94.)

La causal de huelga, como se puede notar, es limitada por el Estado en cuanto a las condiciones de trabajo, no especificando como causal la demanda de mejores salarios a través de la contratación colectiva, ni sus estatutos (de los sindicatos) las facultan para ello. Además, esta única causal reconocida es técnicamente improbable, y su práctica imposible de comprobar. Es decir, los funcionarios del Estado pueden -- violar cuales quier condiciones de trabajo siempre y -- cuando no sea en forma generalizada o bien que no lo hagan - en forma sistemática, y no obstante ello los trabajadores no - podrán acudir a la huelga como recurso para la defensa de sus derechos.

Al no incluir este decreto, o cuando menos hacer referencia, a la Banca Oficial y Mixta se dió pie a que voceros de la Coordinadora señalaran que:

"Las disposiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación respecto a incluir a los trabajadores de los bancos expropiados en el Apartado B, no se refieren a los de la Banca Mixta (y oficial) como Somex, Banco Internacional, Banco de Comercio Exterior, Banco de Crédito Rural, entre otros, que podrían ser los que formarían otro Sindicato". (126)

Una contradicción más contenida en el decreto y que originó -- gran confusión incluso entre los más versados en el movimiento sindical bancario, fue la disposición sobre que el R.T.E.I.C.D .A. regulará entre tanto, las relaciones laborales de empleados e - instituciones bancarias.

A la luz de esto, se interpretaría como que todavía no tenían derecho a sindicalizarse los empleados bancarios pues recordemos que en 1972 la Secretaría del Trabajo contestó, a la solicitud de registro del Sindicato Bancario, que en virtud de estar los empleados bancarios regulados por el R.T.E.I.C.O.A. y al prohibir éste reglamento la constitución de sindicatos se consideraba improcedente la solicitud; al respecto ya hemos mencionado que no se prohibía sino que se dejaban de reglamentar los derechos colectivos de los trabajadores bancarios.

El líder de la C.T.M. Fidel Velázquez declaró que:

"Para que se sindicalicen los bancarios, debe ser derogado el reglamento existente, expedido por el General Lázaro Cárdenas. El Presidente López Portillo puede hacerlo, lo que -- permitirá la contratación colectiva y el derecho de huelga de esos trabajadores". (127)

También por parte de la Coordinadora interpretan en ese sentido el decreto del 6 de septiembre:

"En tanto no sea derogado el decreto (se refiere al R.T.E.I.C.O.A.) por el que se impide su sindicalización, la formación de su sindicato (de los empleados bancarios) no podrá tomar un carácter legal ni podrá promover movimientos legales contra su inclusión en el Apartado B". (129)

Sin embargo, estaba la autorización que López Portillo dió - en su VI Informe de Gobierno respecto a que "el viejo anhelo de crear un Sindicato Bancario podrá fructificar..."

4.2.2.3. Decreto del 17 de noviembre de 1982.

Este decreto histórico modificó el artículo 73 en sus fracciones X Y XVIII, y adicionó los artículos 28 y 123 Apartado B, de la Constitución Política.

En su artículo primero dispone que se adicione un párrafo --

(127) Uno más Uno, 9 de septiembre de 1982

(128) El Día, 9 de septiembre de 1982.

quinto al artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

"Artículo 28.-.....

 Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este Artículo la prestación del servicio público de banca y crédito. Este servicio será prestado exclusivamente por el Estado a través de instituciones, en los términos que establezca la correspondiente ley reglamentaria, la que también determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquéllas en apoyo de las políticas de desarrollo nacional. El servicio público de banca y crédito no será objeto de concesión y particulares". (129)

Esta disposición elevaba a rango constitucional la nacionalización bancaria, e incluía a las instituciones de la Banca Nacionalizada, la Oficial y la Mixta, dejando fuera al Banco Obrero, a la Banca Extranjera, al Banco Nacional del Ejército y a la Organizaciones Auxiliares de Crédito.

La ubicación en el Apartado B de los trabajadores bancarios se dispuso en el artículo cuarto de este decreto que a la letra dice:

"ARTÍCULO CUARTO.- Se adiciona el Apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la fracción XIII bis, como sigue:
 B.-.....
 I a XIII.-.....
 XIII bis.- Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán -- sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.
 XIV.- (130)

Ahora sí, se ubicaba oficialmente a los trabajadores bancarios en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

(129) Decreto que modifica el artículo 73 en sus fracciones X y XVIII, y adiciona los artículos 28 y 123. Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial, 17 de noviembre de 1982.

(130) Ibid.

Con este Decreto el Comité Técnico Consultivo que ya se ha mencionado en el anterior decreto del 6 de septiembre NO cumplió con su trabajo de proponer el marco legal que regirá las relaciones laborales de los empleados con las instituciones bancarias, por tanto, aún después de este decreto el R.T.E.I.C.O.A. seguía vigente.

De esta situación se tenía conciencia, aunque no una explicación. Los trabajadores y las instituciones bancarias sabían que se había caído en un momento histórico en el cual se generaba un vacío jurídico, y que las relaciones y las condiciones tanto individuales - como generales de todos los empleados bancarios, estblecidas antes de la expropiación de la banca, encontraban y encuentran aún apoyo en el R.T.E.I.C.O.A. y en sus reglamentos interiores de trabajo, y que toda la gama de derechos que representan estos ordenamientos, debe ser respetada en la forma y términos en -- que se consigna en tales ordenamientos. Actualmente estos ordenamientos siguen siendo bases válidas.

AL incorporarse oficialmente al Apartado B se podía pensar que consecuentemente se iba a hacer extensiva a los empleados bancarios la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta alternativa, nosotros la veíamos conveniente sólo para que se aplicara para efectos de la constitución y registro de los sindicatos y para la solución, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de lo conflictivo laboral.

La aplicación tajante de las normas que constituyen el marco jurídico burocrático iba a ocasionar serias contradicciones con los derechos adquiridos por los trabajadores bancarios a lo largo de muchos años, el

régimen de prestaciones económicas de las instituciones de crédito, superiores y distintas a las establecidas por la Ley burocrática; los responsables de las prestaciones sociales para los trabajadores bancarios, diferentes de las que dan este servicio a los servidores públicos (I.M.S.S. E INFONAVIT O - I.S.S.S.T.E. y FOVISSSTE); el régimen de ingreso al servicio (contrato o nombramiento); la regulación idéntica para trabajadores de base y confianza otorgada bajo los principios de seguridad y permanencia en el empleo, en un sector que se revela como uno de los principales instrumentos de política económica para el país generaron la necesidad, ahora ya insoslayable, de estudiar alternativas de reglamentación que constituyeren el régimen laboral del sector bancario con el afán de salvaguardar los derechos de aproximadamente 140,000 trabajadores y con el objeto de preservar los recursos humanos con que contaba la banca.

4.2.2.4. PROYECTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Desde noviembre de 1982 comenzaron a conocerse proyectos de "Condiciones Generales de Trabajo" que pretendían venir a llenar el vacío jurídico en las relaciones laborales de los empleados bancarios.

La Ley burocrática señala que se deberá formular -- Condiciones Generales de Trabajo en cada una de las instituciones que comprende. El carácter de éstas Condiciones es interno completamente y específico - en cada institución, y aún cuando se le considera - el símil del contrato colectivo en el apartado A, - las Condiciones Generales de Trabajo tienen una característica distintiva con respecto a aquél: no son objeto de negociación.

Los proyectos de Condiciones Generales de Trabajo - resultaron de una mixtura del aún vigente R.T.E.I.C.

O.A. con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio - del Estado y la Ley Federal del Trabajo.

Oficialmente, estos Proyectos de C.G.T. tuvieron la pre ten s i o n de ser un marco teórico de referencia, de carácter no obligatorio, para que las instituciones bancarias del país consideradas en el párrafo quinto del artículo 28 constitucional, respetando las características de su Reglamento Interior de Trabajo, formularan de acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, su Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

Los efectos jurídicos que produciría la formulación del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en primer lugar, implicaría la sujeción en el as pe cto sustantivo de las relaciones laborales, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y es deseable que dicha Ley, antes de las reformas que debiera sufrir, si se optase por hacerla extensiva a los empleados bancarios, (ya mencionamos esto anteriormente) sólo se aplique para efectos de la constitución y regis tro del sindicato y para la solución ante dicho Tribunal de los conflictos laborales.

En segundo lugar, elaborar un reglamento de condiciones generales de trabajo en ausencia de un ordenamiento legal que definiera de modo conciente y con firmeza qué - constituiría el marco obligacional de las instituciones de crédito con sus trabajadores, iba a abrir la puerta para un juego libre de negociaciones en el que es presu mible que los trabajadores asumirían la pretensión de - rebasar el marco establecido unilateralmente por las ins titu ciones en este momento; y hemos de recordar que las prestaciones bancarias conformarían, si no los más, quizás sí algunos de los contratos colectivos más caros del país.

En tercer lugar, en el Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo se estipulaba que sólo serían aplicables para el personal de base, y haciendo cuentas, en promedio el personal bancario sindicalizable o sindicalizado representa entre el 55 y 70 % del total, esto es, -- entre 77 y 98,000 si nos basamos en el total aproximado de 140,000 empleados bancarios, dejando sin protección jurídica al resto que sería de un 45 a un 30 %, lo cual representa de 63 a 42,000 empleados.

Finalmente, la falta de fuerza legal imperativa del Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo, permitiría prescindir del mismo para elaborar el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo por parte de cada una de las instituciones porque finalmente, el contenido del mismo tendría como parámetro obligatorio tanto el R.T. E.I.C.O.A. como el Reglamento Interior de Trabajo de cada institución, que son los documentos que deberán servir de base para la determinación del contenido del nuevo marco jurídico.

Por cuanto hace a los efectos económicos que produciría, es previsible suponer que entrar al examen del Reglamento de Condiciones de Trabajo con los sindicatos, así sea a título de solamente oír su opinión, como lo señala la Ley burocrática, ocasionaría efectos que pueden ser de menor a mayor significación de acuerdo con las siguientes hipótesis:

- * Los trabajadores de las instituciones nacionales que tienen un régimen muy favorable de salario y prestaciones pugnarán por el mejoramiento de dicho régimen.
- * Los trabajadores de las instituciones nacionales que tienen un régimen inferior a otras instituciones nacionales pugnarán por la igualdad con éstas.
- * Los trabajadores de las Sociedades Nacionales de -- Crédito que tienen un régimen desigual frente a las

instituciones nacionales, pugnarán por la igualación al de las instituciones nacionales que tienen el mejor régimen.

- * Los trabajadores de las sociedades nacionales de crédito que han estado en la situación más baja -- pelearían por la mejor opción y, en última instancia por la igualación con las sociedades nacionales de crédito que tienen mejor régimen de sueldos y de prestaciones que el de aquéllos.

Todo lo anterior es presumible porque ante el criterio de que todas las instituciones son ahora del Gobierno Federal, considerarían que no hay razón para que se establezca un trato desigual, si no es que una norma legal sustrae a los trabajadores de la posibilidad de hacer tal planteamiento.

Por otra parte, es lógico suponer que ningún sindicato creería que su condición de tal no lo autoriza para demandar mejoramientos laborales y justificarse ante sus representantes.

En cuanto a los efectos políticos, al oír la opinión de los sindicatos los coloca a éstos en una posición de demandar y exigir y, la negativa, implica el riesgo de la confrontación. Y ante las negativas a nivel individual, los sindicatos pensarían en la unidad para hacer planteamientos uniformes con el apoyo de todos los sindicatos y librar así, a nivel de bloque, una lucha en donde los requerimientos encuentren más difícil la oposición.

Los sindicatos no registrados estarían atentos a la postura que asuman los sindicatos registrados y si aquélla es débil la festinarán y si no lo es, fabricarían un marco de pretensiones que la haga palidecer y tendrán motivos

para levantar bandera contra los sindicatos registrados.

En las condiciones anteriores, tanto la Coordinadora Nacional de Trabajadores Bancarios, promotora del sindicalismo llamado democrático, como los sindicatos de otro tipo de entidades simpatizantes de los sindicatos bancarios democráticos y diversos partidos políticos tendrían pretexto para censurar la postura de la Banca Nacionalizada y del Gobierno Federal.

En los casos en que los sindicatos registrados aún no cuenten con adhesiones concientes, no meramente formales, de sus agremiados, se debilitará su posición.

El más afinado Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo constaba de 119 artículos y 3 con carácter de condiciones especiales.

Resultaba mucho más pertinente darle una solución legal emanada del Congreso de la Unión.

4.2.2.5

PROYECTO DE LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO PÚBLICO DE BANCA Y CRÉDITO.

Este Proyecto de Ley empezó a conocerse entre los sindicatos y las instituciones bancarias desde el mes de julio de 1983, y era reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

En el Decreto del 17 de noviembre de 1982 se adicionó al Apartado B del artículo 123 Constitucional la Fracción XIII Bis que establece que las instituciones que prestarán el Servicio de Banca y Crédito regirán sus

relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el propio Apartado B.

Para establecer el marco jurídico dentro del cual quedarían encuadradas las relaciones laborales entre las Instituciones Bancarias y sus trabajadores, se formuló este proyecto de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio Público de Banca y Crédito, Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que consigna el mínimo de derechos de que deben gozar los trabajadores bancarios.

Este Proyecto de Ley recoge casi en su totalidad las prestaciones y derechos de carácter cultural, social y económico que establece el R.T.E.I.C.O.A. Considera sujetos de su aplicación tanto al personal de base como al de confianza pudiendo resolver el riesgo que implicaba el que el anterior Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo amparara sólo al personal de base.

La Ley sería aplicable tanto al personal de base como al de confianza, y con excepción de aquellas disposiciones como el escalafón, el derecho de asociación y el de huelga, reservadas exclusivamente al personal de base.

Dentro de los motivos que originaron la necesidad de una Ley especial para los trabajadores bancarios podemos -- encuadrar los argumentos a continuación mencionados:

Las instituciones bancarias ocupan un lugar muy importante en el desarrollo financiero y económico de nuestro país. Para impulsar a un país y encausarlo hacia su desarrollo, no es suficiente el dinero. Es preciso contar con otros medios o garantías que aseguren la presencia de una condición necesaria para iniciar y sostener la marcha. Esta condición es la confianza, la seguridad

que se tiene en la calidad moral y en la habilidad técnica de una persona o grupo de personas.

Las instituciones bancarias son un importante auxiliar del Estado para la captación de recursos que apoyarán el desarrollo económico. Múltiples ahorradores e inversionistas foman la fuente de la que provienen esos recursos y sólo confiarán en las instituciones si encuentran en ellas probidad, eficiencia y una estabilidad duradera que justifique la confianza que se les tiene.

A raíz del decreto de nacionalización de la Banca, se ha hecho necesaria una revisión a la legislación bancaria y al reglamento que norma a los trabajadores bancarios de manera que se cumpla un objetivo esencial: - reglamentar en lo pertinente al personal bancario -- de manera que dentro de una base de uniformidad a nivel nacional, prosiga su tarea de servir y satisfacer los intereses de la clientela en beneficio de la nación. Para esto se han mantenido las condiciones de trabajo bancario logradas ya en los reglamentos y disposiciones anteriores, procurando incrementarlas en lo posible en lo que toca a los beneficios sociales que ha gozado este sector laboral.

Este proyecto de Ley, como ya se mencionó, recogía todo el régimen de derechos y obligaciones adquiridos por los trabajadores bancarios y contemplaba las adecuaciones básicas a las disposiciones legales que complementariamente se han venido aplicando a estos trabajadores, sin perjuicio de remitir, en los casos que sea pertinente, a normas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio

del Estado y de la Ley Federal del Trabajo que por disposición expresa de esta Ley, se aplicarían supletoriamente.

El proyecto no agotaba sus propósitos en el deseo propio de las normas laborales de proteger a los trabajadores; lo concilia con la exigencia social de que se cumplan los fines que corresponden a la Banca conceptuada como servicio público esencial a la colectividad y como responsabilidad de prioridad nacional.

El carácter del servicio público que tiene la Banca, su condición de instrumento de la economía nacional, la urgencia de que cubra su cometido, la necesidad de que lo haga con eficiencia y de preservarlo de riesgos de entorpecimiento y paralización, se armonizan con las características que singularizan al trabajador bancario, por su nivel de escolaridad, su ambiente laboral y su especialización profesional.

Lo anterior exige que las regulaciones laborales sean consecuentes con los elementos que concurren con el servicio público de banca y crédito que, por lo demás, demanda capacidad profesional, tecnificación permanente, suficiencia, oportunidad, continuidad y seguridad.

Dentro del concepto de trabajadores, se comprende a los de base y a los de confianza y se establece respecto de los primeros, de manera expresa, su condición de trabajadores sujetos al principio constitucional de la estabilidad en el trabajo, sin perjuicio de los despidos -- justificados cuando los trabajadores, cualquiera que sea su carácter, incurran en causa que los determine.

Es importante destacar que la clasificación entre trabajadores de confianza y de base que hace el Proyecto de

Ley está respondiendo a las características de la actividad bancaria; pues a nadie escapa que dicha actividad conlleva elementos de confidencialidad, discreción, sigilo y confianza y que éstos, en orden a las características del servicio público que constituye dicha actividad y a los requerimientos que en ese sentido exige su clientela, no pueden ser desdeñados en su importancia.

Se definía, con la amplitud que corresponde a la naturaleza del carácter del trabajador en el sector bancario, cuyas tareas implican un alto grado de confiabilidad, quiénes son trabajadores de confianza, los que, al margen de las diferencias propias de su responsabilidad, disfrutan en términos generales, de todos los beneficios y las medidas de protección que se establecen a favor de los trabajadores de base.

Se hacía una apreciación de lo que constituyen las Condiciones Generales de Trabajo, que contemplan, en obsequio a los precedentes y a la experiencia laboral bancaria, - normas que regulan en forma complementaria a los de la Ley, prestaciones a favor de los trabajadores, así como a otros derechos y obligaciones recíprocas inherentes a las relaciones de trabajo.

Establecía que las Condiciones Generales de Trabajo deben expedirlas las instituciones oyendo la opinión del Sindicato.

Agregaba a las causales de despido del trabajador aquellas causales sancionadas ya por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y se establecen - otras nuevas en razón de que el carácter de servicio público de la actividad bancaria obliga al trabajador a - guardar un comportamiento contrario a posturas personales

de irresponsabilidad, o de corrupción, tanto frente a la institución como frente a la clientela. Así por ejemplo, se le da reconocimiento de causa de despido al hecho de revelar los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado en perjuicio de la institución o de la clientela, abandonar el trabajo; incurrir en malos tratos, ofensas o injurias en contra de la clientela o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ella.

Como contrapartida también se ampliaban las causas que le dan base al trabajador para demandar la rescisión del contrato con responsabilidad patronal, cuando las instituciones incurran en hechos como pagar un salario inferior al mínimo o al que contempla el tabulador.

En el caso de los trabajadores de confianza se guía existiendo como causa de terminación de la relación de trabajo, la pérdida de la confianza, pero se impone como condición que ésta se demuestre objetivamente, para que no dependa de la simple apreciación personal de quien la invoca, aún cuando no llegara a coincidir con las causas legales de despido.

El régimen de salario de los empleados bancarios se sustenta en los tabuladores de sueldos que debe aprobar la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y, estos tabuladores, se modificarán anualmente en la medida en que se modifiquen los salarios mínimos por parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, de suerte que -- siempre conservarán la estructura original establecida con base en un análisis de puestos y en la aplicación de un método de valuación, dentro del principio de proporcionalidad y de igualdad que prescriben los ordenamientos legales para garantizar la condición remuneradora de los

mismos, tratamiento que viene a constituir un sistema dinámico de aumento a los salarios, sin perjuicio de la aplicación de los sistemas de calificación de méritos y de evaluación del desempeño que también determinan incrementos a los mismos.

Para acabar con la confusión interpretativa que prevalece sobre el concepto de salario para efectos de indemnización, en orden a la estructura salarial tan singular de los trabajadores bancarios, se definía expresamente - los elementos constitutivos del mismo.

Al regular el trabajo en la jornada extraordinaria, se enfatizaba el principio de que ésta solamente se puede establecer cuando se den circunstancias excepcionales que la justifiquen, para evitar que se convierta en una fórmula antitécnica de resolver el desajuste entre la planta de personal y las cargas de trabajo y se cierra la posibilidad de que este trabajo se pague mediante compensaciones, que hagan nulo el derecho del trabajador a cobrarlo sobre las bases que la propia Ley fija.

Como una garantía que refuerza la estabilidad en el trabajo, se hacía hincapié en el derecho de los trabajadores a no ser removidos de su lugar de trabajo, a menos que expresen su consentimiento para ello o la remoción esté respondiendo a necesidades justificadas de reorganización y de servicio sancionadas, por autoridades superiores o por desaparición del centro de trabajo, además de que para facilitar la aplicación de la norma, la misma Ley consigna una definición del lugar de adscripción.

Para cuidar que la determinación de la jornada semanal de trabajo y de los horarios de labores no se constituyan en una fuente de problemas para las partes de la relación, estas condiciones quedaban sujetas a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Para darle solidez a la estructura orgánica de la institución, a su tabulador de salarios y al sistema escalafonario, las instituciones elaborarán catálogos de puestos que deberán ser presentados al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Se explicitan las bases con apego a las cuales se ejercerán los derechos escalafonarios, como una forma de darle certeza y rango de norma legal al derecho a ser promovido cuando concurren elementos que lo justifiquen y que servirán de pauta a la institución y al sindicato para establecer regulaciones.

Se mantenía el régimen de vacaciones de que vienen disfrutando los trabajadores bancarios y el ejercicio de su derecho está sujeto a la aplicación del programa anual que para tal efecto elaboren las instituciones y expresamente se establece la obligación a cargo de las mismas de que a cada trabajador se le dé a conocer oportunamente la fecha de inicio de su período de vacaciones y que sólo podrá ser modificado cuando exista causa justificada.

Se contemplaba en el Proyecto de Ley un aguinaldo anual de 40 días de salarios percibido en el año, por lo menos, y el pago proporcional del mismo en caso de un desempeño inferior al año.

Es muy importante señalar la trascendencia del beneficio que representa el que las pensiones vitalicias de retiro se determinen o fijen en su monto tomando en cuenta ya no los ingresos del trabajador percibidos en los últimos 5 años de servicio sino en el último bienio y que el ejercicio de este derecho no quede condicionado a ninguna autorización superior, de suerte que debe satisfacerse el derecho cuando lo demande el trabajador y se hayan cumplido las condiciones de la Ley y no menos importante, por el sentido de justicia social que entraña, es el re-

conocimiento que hace el proyecto de que las pensiones a cargo de las instituciones de crédito quedarán sujetas a un sistema de incremento en su monto que van del 50 al 95% del porcentaje con que se modifiquen los sueldos de los empleados activos y que operará con independencia de los incrementos de las pensiones que a favor de sus propios pensionados concede el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Merece mención especial, del Proyecto de Ley, el capítulo relacionado con la capacitación y adiestramiento que no solamente se hallaba acorde con las previsiones que al respecto contemplan los ordenamientos legales del trabajo vigentes y las reglas que para el sector financiero ha dictado el órgano de control del mismo, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, sino que también se ajustaba a las exigencias que en materia de capacitación derivan del hecho de que la actividad bancaria debe ser un servicio público por naturaleza productivo y eficiente que vaya ajustándose dinámicamente a las más modernas y actualizadas técnicas de operación y a las exigencias de profesionalización de sus trabajadores.

A tono con el propósito de considerar el trabajo bancario como un ejercicio profesional que se finque en la estabilidad en el trabajo, se establecía un sistema de reconocimiento de los servicios prestados en todas las instituciones, para todo tipo de efectos, excepto los escalafonarios, donde operan criterios de calificación que no están dependiendo simplemente de la antigüedad y que solamente para el caso del otorgamiento de la pensión vitalicia de retiro se condicione o sujete a que el trabajador haya servido a la institución que se los reconoce, un mínimo de 5 años y sin que estos reconocimientos representen para los trabajadores ninguna erogación o gasto a su cargo. Sin embargo, este reconocimiento operaría

cuando la relación laboral hubiere concluido por un despido justificado del trabajador.

Se formalizaba lo que por separado otorgaban las instituciones en cuanto a los límites a que estaban sujetos los familiares del trabajador fallecido, de suerte que dichos beneficios como son los gastos funerarios, el pago de --marcha y la pensión post mortem tendrán como límite 40 --veces el salario mínimo bancario mensual de la zona económica respectiva, en lugar de los \$ 100,000 que el R.T. E.I.C.O.A. señalaba como tope.

Se reconocían los derechos de asociación de huelga, cuando vinien de manera general y sistemática los derechos de --los trabajadores.

Las necesidades que confronta la vida económica del país y el papel que juega en ellos la actividad bancaria, determinan que ésta última opere de modo ininterrumpido a menos que se hubieran justificado las condiciones del --ejercicio del derecho de huelga, de otra suerte, dichas labores nunca se podrán suspender y la suspensión sin --causa determina la disolución de la relación de trabajo sin responsabilidad para la institución.

Asimismo se establecía la obligación de computar la antigüedad de los trabajadores que se hubiera generado en --una misma institución cuando se reingrese a ella, para --todo tipo de efectos sin excepción alguna, sujetándose el reconocimiento simplemente a la devolución de la indemnización que se hubiera recibido en su caso por parte de la institución que los reconoce.

En materia de procedimientos es interesante señalar que se mantenía la intervención de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en la conflictiva que se suscitara entre las instituciones y sus trabajadores en orden al merecimiento que se deriva de su experiencia, tanto para el pro

cedimiento administrativo de conciliación, en los términos en que lo venía haciendo, como el desempeño de una función arbitral si las partes de la relación convienen en nombrarla árbitro y en someterse al laudo que se llegara a pronunciar sin posibilidad de apelación.

Esta función jurisdiccional de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros vendría favorecer las limitaciones que tiene el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en su ámbito de jurisdicción territorial en cuanto que no tiene oficinas foráneas.

Este Proyecto de Ley contaba con 108 artículos y 2 con carácter de transitorios.

Los argumentos a favor de este proyecto de Ley entre otros serían que:

- * No desvirtuaba la naturaleza de la Ley burocrática.
- * Evitaba establecer en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaciones para trabajos especiales.
- * No sentaba precedente paralelo con la Ley Federal del Trabajo respecto de trabajos especiales.
- * Dificultaba las presiones de los burócratas para igualar su situación a la de los trabajadores bancarios.

Los argumentos en contra serían los siguientes:

- * Se considera inapropiado un Proyecto de Ley Reglamentaria de un apartado constitucional que cuenta ya con una Ley Reglamentaria.
- * Rompería con el principio de excepción que establece la fracción XIII del Apartado B del artículo 123 constitucional, de donde surgen leyes especiales -- que regulan las relaciones de trabajo entre algunos servidores públicos y el Estado (ejército, fuerza -

aérea y armada, servicio consular, etc.)

- * Harían necesario la reforma al artículo 8º de la Ley burocrática, para excepcionarlos de su aplicación.
- * Implicaba llevar al Congreso un proyecto que contendría temas controvertibles (huelga y sindicalización) que ya se encuentran regulados por la Ley burocrática.
- * Generaba la necesidad de elaborar un documento prolijo que denota redundancias y repeticiones de lo establecido en la Ley Reglamentaria del Apartado B.

4.2.2.6. PROYECTO DE DECRETO POR EL CUAL SE ADICIONA UN TÍTULO DÉCIMO PRIMERO A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Este proyecto consistió fundamentalmente en adicionar con un Título Décimo Primero a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que se denominaría "De los Trabajadores al Servicio Público de Banca y Crédito", y permitiría que fueran aplicables a los empleados bancarios, las disposiciones generales de la Ley del trabajo burocrático, con las salvedades y excepciones que el propio Título establece.

Este proyecto se conoció en el mes de octubre de 1983.

Las normas se encontraban distribuidas en 12 capítulos, ordenados y sistematizados en función de la estructura prevista en la Ley, a efectos de dotar al mismo, de la

debida congruencia y continuidad que se pretenden en las disposiciones jurídicas. Este Proyecto constaba de 45 - artículos, y 5 transitorios.

En términos generales se establecía que las disposiciones relativas serían aplicables a los trabajadores de base y de confianza; excluía como sujetos de aplicación de las - disposiciones que en él se contenían a los Directores Generales de las instituciones con la salvedad que señala - el artículo 169 (protección al salario y beneficios de seguridad social).

Se disponía igualmente que la relación de trabajo se daría en virtud del contrato individual de trabajo, previéndose al efecto la forma y términos en que procedería su rescisión, así como las normas aplicables a la indemnización - respectiva. Se señalaban las normas a observar en la participación de los trabajadores en las utilidades de las - instituciones, y las bases relativas al cómputo y pago de la prima de antigüedad.

Se enumeraban las prestaciones de carácter cultural, económico y social remitiéndose a las condiciones de trabajo la fijación de montos, términos y requisitos necesarios - para hacer efectivas dichas prestaciones.

De la misma manera se establecía que serían aplicables en lo conducente las leyes del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Abrogaba el R.T.E.I.C.O.A.; en cuanto al escalafón, a la organización colectiva de los empleados y al derecho de - huelga así como a todos los aspectos no regulados por este título, se estaría a lo que disponen los demás títulos - de la propia ley burocrática.

Como argumentos a favor consideramos los siguientes:

- * El adicionar un título a la Ley Burocrática permitiría que en un sólo ordenamiento se regularan las

relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

- * Con el proyecto de adición se facilitaba la referencia a las disposiciones generales de la Ley Burocrática que fueran aplicables a los trabajadores bancarios.
- * Evitaba al Congreso el controvertido tema de derecho de huelga a los servidores públicos, que ya se encuentra reglamentado por la Ley burocrática.
- * Se mantenía uniformidad en la normatividad de las relaciones de trabajo burocrático, con las salvedades y excepciones que el título establece, bajo el espíritu y los -- principios del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.
- * Es conveniente advertir que la reglamentación especial para los trabajadores bancarios deviene de derechos adquiridos, reconocidos por las autoridades administrativas y jurídicas y no del simple deseo de tener una reglamentación especial en el marco del trabajo burocrático, por lo que se considera que carece de base la aseveración hecha en el sentido de que dicha adición sería contaminante para con otras entidades de la Administración Pública Federal Paraestatal.
- * Se evitaba la polémica sobre la existencia de dos leyes reglamentarias de un mismo Apartado del Artículo 123 Constitucional.

Por otro lado, los argumentos en contra serían los mencionados a continuación:

- * El proyecto de adición desvirtuaba la Ley burocrática - puesto que ésta no contempla trabajos especiales, con los que se establecía un paralelismo con la Ley Federal del Trabajo.

- * Se advertía la posibilidad de una grave contaminación de entidades que pretenderían también una reglamentación especial.
- * En una misma Ley se regularían situaciones contradictorias para servidores públicos.

4.2.2.7. PROYECTO DE LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

En noviembre de 1983 se conoció este nuevo proyecto de Ley, cuyo objeto era regular las relaciones laborales de los trabajadores bancarios con las instituciones de crédito incorporando el régimen al que han estado sujetos y respetando especialmente las prestaciones que se han logrado, de tal manera que el régimen de los trabajadores bancarios sea compatible con el establecido para los trabajadores al servicio del Estado.

El proyecto no agotó sus propósitos en el deseo propio de las normas laborales de proteger a los trabajadores; lo concilió con la exigencia social de que se cumplan los fines que corresponden a la Banca, conceptuada como servicio público esencial a la colectividad.

Se señaló en primer término que los preceptos de esta Ley eran aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, así como a los del Banco de México y del Patronato del Ahorro Nacional.

Por tener una relación directa con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a fin de no in

corporar normas contenidas en dicha Ley, se mencionó - expresamente que eran aplicables en lo que no se opongan al Proyecto de Ley Reglamentaria, las disposiciones contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Séptimo, Octavo y Décimo de la Ley burocrática. Asimismo se indicó que los trabajadores de las instituciones quedarían sujetos al régimen de seguridad social previsto - en las leyes del Seguro Social y del INFONAVIT.

El Proyecto de Ley recogió el régimen de derechos adquiridos por los trabajadores bancarios y contempló las -- adecuaciones básicas a las disposiciones legales que -- complementariamente se han venido aplicando a estos trabajadores sin perjuicio de que sean aplicables en forma supletoria las normas de la Ley Federal del Trabajo, -- del Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común y las fuentes universales del derecho, tales como la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

A su vez en el Capítulo Segundo de este Proyecto, se establecieron las disposiciones que en materia de días de descanso, vacaciones y salario, serán aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones bancarias, y que primordialmente confirman un régimen de derechos adquiridos por ese gremio laboral.

En el Capítulo Tercero relativo a la seguridad social y prestaciones económicas, se estableció que los trabajadores y los pensionados de las instituciones, así como sus familiares derechohabientes, gozaran de los beneficios que concede la Ley del Seguro Social, en los términos del correspondiente convenio de subrogación de servicios, con independencia de aquellos que las instituciones proporcionen.

Por otro lado se mencionaron las prestaciones a que tendrán derecho, tales como préstamos a corto y mediano plazo, y con garantía hipotecaria o fiduciaria; estos últimos con independencia de los beneficios otorgados en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los relativos a pagos por defunción y gastos funerarios.

Las normas que especifican las causas de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y las instituciones, así como aquellas que originan el cese de los efectos de los nombramientos, la separación del empleo sin responsabilidad para el trabajador y la terminación de la relación de trabajo, se incluyeron en el Capítulo Cuarto de este proyecto.

Se estableció expresamente la obligación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de supervisar a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, quien es el órgano de inspección y vigilancia del sistema bancario, que las instituciones cumplirán con las obligaciones que para ellas deriven de esta Ley y demás disposiciones aplicables en materia laboral.

En los artículos transitorios se dispuso que los trabajadores de las instituciones mantendrán los derechos, beneficios y prestaciones de que han venido gozando los cuales se establecerán en las Condiciones Generales de Trabajo, mismas que deberán expedirse dentro de los 90 días posteriores a la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

En su artículo segundo se estipuló que la relación de trabajo se entendía establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñan sus labores en virtud de nombramiento. Y dentro de los transitorios, en el artículo quinto, se asentó que la rela-

ción jurídico laboral de los trabajadores al servicio de las instituciones, cualquiera que sea su tipo, continuaría surtiendo efectos y debería formalizarse con la expedición oportuna de los nombramientos correspondientes.

Estas últimas disposiciones mencionadas hicieron a un lado el contrato individual de trabajo para darle cabida al nombramiento. Analicemos esta situación para entender su naturaleza e importancia.

El contrato individual de trabajo ha sido el instrumento jurídico tradicional a través del cual las instituciones de crédito han formalizado la relación laboral con sus empleados. Las bondades de dicho mecanismo se han reflejado en la seguridad y permanencia de los empleados bancarios en el sistema (por ejemplo, la antigüedad promedio en el Banco de México es de 19 años), lo que ha permitido a las instituciones contar con recursos humanos altamente calificados y destinar recursos económicos para su capacitación y desarrollo.

Es manifiesto que la existencia de un contrato individual de trabajo ha garantizado al empleado bancario su permanencia y seguridad jurídica en el empleo, así como el derecho de indemnización por los servicios que ha prestado.

Por lo anterior, en todos los proyectos legislativos que se realizaron, se consideró indispensable mantener la figura del contrato individual de trabajo como forma de ingreso en las instituciones de crédito.

Como argumentos a favor tenemos los siguientes:

- * Se considera que el contrato individual de trabajo no contraviene lo dispuesto por la fracción VII del apartado B del artículo 123 constitucional, ya que la designación a que ésta se refiere se haría constar mediante contrato individual de trabajo;

por otro lado, dicha fracción no establece como -
único medio de ingreso el nombramiento.

- * Las instituciones de crédito tienen celebrados con contratos individuales de trabajo con sus empleados, - situación que facilitaría la inclusión de esta forma de ingreso al servicio, al establecerse en Ley.
- * El contrato individual de trabajo ha significado una seguridad jurídica para los funcionarios bancarios que se vería seguramente afectada si se adoptara la figura del nombramiento.
- * Existen precedentes en la administración pública de relaciones de trabajo formalizadas a través de contrato individual, entre el Estado y sus servidores.

Las mismas "listas de raya" que prevé la Ley burocrática, constituyen una forma de contratación. En las dependencias es igual el contrato para obra determinada. En algunos organismos descentralizados y empresas de participación estatal sujetas al régimen del Apartado B , se utiliza el contrato individual de trabajo para empleados de confianza y de base, y nombramiento para el Director General: CONASUPO U.A.M., GRUPO R.T.C., RADIO, S.A., TRIGO INDUSTRIALIZADO CONASUPO. S. A., LECHE INDUSTRIALIZADA CONASUPO.S.A.

- * Se considera que la figura del contrato individual de trabajo no hace nula la característica de "acto condición" que distingue al nombramiento, pues en este caso las condiciones para la prestación del - servicio serán las que establezca la Ley Burocrática en lo general, y el Título o Ley Especial en lo particular.

Por otro lado, los argumentos en contrario los mencionamos enseguida:

- * No es posible concebir la figura del contrato individual de trabajo en el ámbito de la Ley burocrática.

- * Contraviene la Ley pues acepta como origen de la relación laboral burocrática un contrato individual de trabajo.
- * El contrato individual sólo debe formularse cuando la entidad tiene contrato colectivo, dejándose abierta la posibilidad de que los sindicatos emplacen a la forma de contrato colectivo.
- * Es insostenible jurídicamente la coexistencia de las figuras de contratación individual y condiciones -- generales de trabajo.

En lo que a la designación a través de nombramiento el - análisis parte de lo dispuesto por la Ley burocrática en el sentido de que los trabajadores al servicio del Estado sólo podrán prestar sus servicios en virtud de nombramiento expedido por quien esté facultado para ello, o por -- aparecer en las listas de raya de trabajadores temporales para obra determinada o por tiempo fijo. De dicha disposición se desprende que el contrato de trabajo no puede ser el instrumento jurídico de ingreso al servicio público.

Los argumentos a favor:

- * Sólo es posible entender como origen de la relación laboral burocrática el nombramiento o la lista de raya.
- * La Ley establece como única forma de terminación de las relaciones laborales burocráticas, la terminación de los efectos del nombramiento.
- * El nombramiento evita que los sindicatos emplacen para firma de contrato colectivo de trabajo.
- * En el nombramiento procede la aplicación de las condiciones generales de trabajo, no así en el contrato individual.

- * Evita presiones de los burócratas para obtener mejores condiciones de trabajo.

Los argumentos en contra:

- * Incorporar la figura del nombramiento como forma de ingreso al sistema bancario, provocaría el desaliento y la fuga de recursos humanos altamente calificados, por no traducirse este en un medio de contratación que dé permanencia y seguridad jurídica en el empleo.
- * De adoptarse la figura del nombramiento surgiría la necesidad de definir los procedimientos para la distribución de la participación de utilidades, la prima de retiro voluntario, etc.
- * Se piensa que la designación mediante contrato individual de trabajo no contraviene lineamientos constitucionales, por lo que cabe establecer la excepción correspondiente en la ley burócratica.
- * Impide dar estabilidad en el trabajo a los empleados de confianza.
- * Podría facilitar la burocratización de los trabajadores, por la idea que se tiene sobre la inamovilidad, que origina el difícil procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación, para cesar a los empleados de base.
- * Podría en duda la representatividad de los sindicatos que ya aceptaron la figura del contrato en las condiciones de trabajo.

4.2.3. ANALISIS DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Ya en el punto 4.2.1. mencionamos que esta Ley fue - sometida a discusión en la Cámara de Diputados el 27 de diciembre de 1983. Después de aprobada, fue publicada el 30 de diciembre de 1983 en el Diario Oficial de la Federación.

Para efectos de éste análisis, aquellos artículos de la Ley que sea necesario transcribir lo haremos sin nota de pie de página.

Esta Ley Reglamentaria consta de seis Capítulos, 24 artículos, 4 artículos transitorios más cinco Títulos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (a la cual llamaremos Ley Burocrática), de tal manera que el contenido de esta Ley es el siguiente:

CAPITULO PRIMERO: Disposiciones Generales.
(Del artículo 1° al 6)

CAPITULO SEGUNDO: Días de descanso, vacaciones y salarios.
(Del artículo 7 al 14)

CAPITULO TERCERO: Seguridad Social y Prestaciones Económicas.
(Del artículo 15 al 18)

CAPITULO CUARTO: Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los Nombres.
(Del artículo 19 al 22)

CAPITULO QUINTO: De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.
(Artículo 23)

CAPITULO SEXTO: De la Supervisión de las Instituciones.
(Artículo 24)

TRANSITORIOS: 4 artículos.

Los títulos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que son aplicables son los siguientes:

- TITULO TERCERO: Del Escalafón.
(3 Capítulos, Artículos 47 al 66).
- TITULO CUARTO: De la Organización de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo.
(4 Capítulos, Artículos 67 al 109).
- TITULO SEPTIMO: Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo.
(3 Capítulos, Artículos 118 al 147).
- TITULO OCTAVO: De los Medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos.
(2 Capítulos, Artículos 148 al 151).
- TITULO DECIMO: De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones.
(Capítulo Único, Artículo 162 al 165).

La aplicación de las disposiciones contenidas en estos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se realiza en cuanto no se opongan a la Ley Reglamentaria de los Trabajadores Bancarios, dado que así lo estipula el artículo 5º de esta Ley. Como ejemplo de no aplicabilidad tenemos el artículo 78 del Título Cuarto de la Ley Burocrática con respecto al Artículo 23 de la Ley Reglamentaria de los Trabajadores Bancarios. En el primero se prevé la posibilidad de que los Sindicatos puedan adherirse a la FSTSE, como Única Central reconocida por el Estado. Por lo que respecta a la Ley Reglamentaria, en el artículo 23 se -

autoriza como única Central reconocida a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB). Consecuentemente, formalmente los Sindicatos Bancarios sólo se podrán adherir a la FENASIB, pues el artículo 78 de la Ley Burocrática se opone al artículo 23 referido.

Para realizar este análisis nos referiremos a cada capítulo y cada artículo especialmente.

4.2.3.1. DISPOSICIONES GENERALES.

* Observancia de la Ley Reglamentaria.

Esta Ley es de observancia general en toda la República y regula la relación de trabajo de los trabajadores al Servicio de las Instituciones que presten el Servicio Público de Banca y Crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional, (Art. 1º). Consecuentemente no le es aplicable esta Ley al Banco Obrero, Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, y las sucursales en México de Bancos Extranjeros, lo cual resulta un detalle de particular importancia dado que estas Instituciones prestan un Servicio Público de Banca y Crédito y según el párrafo 5º del Artículo 28 Constitucional dicho servicio solo sería prestado por el Estado. Al no considerar a estas Instituciones, las relaciones laborales con sus trabajadores se regirán por la Ley Federal del Trabajo, teniendo de este modo que a trabajadores que prestan un mismo servicio son regidos por distintas leyes.

Por otro lado, la inclusión del Patronato del Ahorro Nacional dentro de la esfera de competencia de esta Ley Reglamentaria fue justificada en la exposición de motivos del proyecto de Ley en razón que a dicho organismo descentralizado corresponde captar los ahorros del público para destinarlos exclusivamente a la ejecución o financiamiento de -

obras públicas esenciales y de plantas industriales que directamente produzcan un acrecentamiento de los ingresos públicos, y sus trabajadores se encuentran sujetos al -- mismo régimen jurídico de los trabajadores bancarios.

* Relación de Trabajo.

El artículo 2º indica que la relación de trabajo se entiende establecida entre las Instituciones y los trabajadores a su servicio en virtud de nombramiento, y con ello se cambia de instrumento jurídico que formalice la relación laboral de contrato de trabajo a nombramiento, como una consecuencia de haber pasado del apartado "A" al "B" del Artículo 123 Constitucional, con una variante que resulta de importancia, dado que la Ley Burocrática establece en su artículo 2º que la relación de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base a su servicio. La Ley Reglamentaria establece la relación laboral entre la Institución y sus trabajadores (de base y de confianza). La redacción del artículo de la Ley Reglamentaria jurídicamente más técnica dado que los titulares sólo son representantes de la dependencia estatal por lo que la relación jurídica se establece entre ésta y el trabajador. El artículo 19 de la Ley Burocrática señala que en ningún caso el cambio de -- funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores con lo cual se reafirma que la relación de hecho se establece entre el trabajador y la Institución.

Las partes que intervienen en la relación laboral son: trabajador e institución.

Dado que la Ley Reglamentaria no define el concepto de --

Trabajador y conforme al artículo 5º de la misma ley, - en lo no previsto se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en primer lugar, recurrimos al artículo 8º de dicha Ley, el cual nos define al trabajador de la siguiente forma:

"trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Los elementos esenciales de este precepto son los siguientes:

- El trabajador siempre tiene que ser una persona física por lo que las personas morales no pueden tener la calidad de trabajador, y
- La prestación de un trabajo personal subordinado.

La subordinación consiste en el derecho de mando del patrón y la obligación de obedecer del trabajador. Las limitaciones al derecho de mandar del patrón es que debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

La otra parte de la relación es la Institución como empleadora o patrón, a quien la L.F.T. en su artículo 10 define como:

"la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Por tanto, las Instituciones Bancarias, Sociedades e Instituciones Nacionales de Crédito, y sus trabajadores son los sujetos de la relación laboral.

* De la Admisión.

De acuerdo a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 2º de la Ley Reglamentaria, el Sindicato propondrá candidatos para ocupar las vacantes respectivas. Los candidatos propuestos deberán someterse al proceso de selección que tenga establecido la propia institución.

El art. 62 de la Ley Burocrática menciona que:

"Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50% libremente por los Titulares y el restante 50% por los candidatos que proponga el Sindicato".

La obligación consignada en el segundo párrafo del artículo 2º de la Ley Reglamentaria se reduce a permitir que el Sindicato proponga candidatos que deberán someterse al proceso de selección establecido en las instituciones.

* Trabajadores de Confianza y Trabajadores de Base.

El artículo 3º de la Ley Reglamentaria distingue dos figuras en el mismo concepto de trabajador: trabajador de confianza y trabajador de base, incluyendo a ambos en la esfera de su competencia, caso único dentro del Apartado "B", dado que la Ley Burocrática excluye de su régimen a los trabajadores de confianza (art. 8º).

El artículo 3º de la Ley Reglamentaria nos dice quiénes son los trabajadores de confianza, y después de enumerar una serie de puestos de confianza menciona

"... así como aquellos que conforme al catálogo general de puestos de las instituciones administran, controlan, registran o custodian información confidencial básica de carácter -

general de las operaciones, o bien desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación científica, asesora o consultoría, cuando estos tengan carácter general".

Abordar la cuestión de los trabajadores de confianza resulta de lo más conflictivo en virtud de que las leyes reglamentarias de los Apartados "A" y "B" del art. 123 -- Constitucional son complicadas en esta materia. La L.F.T. sí reglamenta a los trabajadores de confianza, mientras que la Ley Burocrática los deja fuera de su régimen, en un vacío jurídico bastante polémico.

En el caso de los trabajadores de confianza de las instituciones bancarias, lo enunciado en el dictamen de las Comisiones Unidas del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público en relación a que ellas estimaban -- que la conformación del artículo 3º de la Ley Reglamentaria posibilitaría la sindicalización de un 60 a un 70% del total del personal adscrito, actualmente pudiera utilizarse -- como un parámetro que de no manejarse adecuadamente por las instituciones se transformaría en un punto de presión de los sindicatos bancarios.

La Ley Reglamentaria contiene las siguientes limitaciones para los trabajadores de confianza:

- Los exceptúa del derecho a la inamovilidad en su empleo, al señalar en la parte final del segundo párrafo del artículo 4º que los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación en su empleo -- en el caso de que sean separados de su empleo sin -- causa justificada, solo a la indemnización constitucional.
- Les limita su derecho a participar en las utilidades de las instituciones bancarias, dado que se aplica -- supletoriamente lo dispuesto en la L.F.T. en la frac

ción II del art. 127, el cual dice que los trabajadores de confianza participarán en las utilidades, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, - aumentado en un 20% como salario máximo.

- Les deja fuera de los derechos colectivos al señalar el Título Cuarto de la Ley Burocrática, (aplicable - según lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley Reglamentaria), en su artículo 70 que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos.

Referente a los trabajadores de base, la Ley Reglamentaria dice que son trabajadores de base aquellos que de acuerdo a lo dispuesto en su artículo 3º no sean - de confianza.

* Principio de inamovilidad.

Esto significa el derecho de los trabajadores a permanecer en el empleo, a tener la seguridad de conservarlo y que la satisfacción de sus necesidades a través de su trabajo no esté al arbitrio del empleador sino conforme al ejercicio de - derechos y el cumplimiento de obligaciones.

Este principio de inamovilidad en el empleo lo establece - el Artículo 123 Constitucional, Apartado "B" en su fracción IX.

El trabajador de base tiene derecho a la estabilidad en su empleo después de cumplir doce meses de Servicio.

La inamovilidad encuentra su único límite en el cese justificado.

* Fuentes Supletorias.

Cuando un caso no esté previsto en la Ley Reglamentaria -

Se aplicarán supletoriamente y en ese orden, 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.

En el derecho laboral para la interpretación de las normas se sigue el principio general de que "en caso de duda", debe resolverse siempre "en favor del trabajador", y esto es a fin de que se cumpla con la finalidad del derecho del trabajo, en cuanto a la idea de justicia social y el propósito de asegurar la dignidad y un nivel decoroso de vida de los trabajadores, (artículo 5º).

* Derechos Adquiridos

En su artículo 6º la Ley Reglamentaria menciona que las instituciones mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando y que sean superiores a las contenidas en ese ordenamiento, las que quedarán consignadas en las Condiciones Generales de Trabajo (C.G.T.). Es decir todos los derechos contenidos en el Reglamento de Empleados Bancarios y en los Reglamentos Interiores de Trabajo así como aquellos derechos adquiridos por la costumbre deberán ser respetados y consignados en las C.G.T.

4.2.3.2. CONDICIONES DE TRABAJO

* Concepto

Las Condiciones de Trabajo han sido definidos como "las 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 percibir los hombres por su trabajo" (Mario de la Cueva).

Esta definición no deja de ser limitante en cuanto a que

las Condiciones de Trabajo implican prerrogativas para el empleador pues éstos gozan de determinadas garantías previstas en la ley.

Por otro lado la definición es estrecha en cuanto a que las Condiciones de Trabajo implican un cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio.

Siguiendo el orden de la L.F.T. pueden mencionarse las -- Condiciones de Trabajo siguientes:

- Jornada de Trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario
- Aguinaldo
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

* Jornada de Trabajo.

En virtud de que la nueva Ley Reglamentaria no define la - jornada de trabajo, recurriremos a la L.F.T., que en su - artículo 58 nos dice que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Por otro lado, la fracción I del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional dispone una jornada máxima de trabajo - de ocho horas diarias para el trabajo diurno y siete para la jornada nocturna.

La L.F.T. señala en su artículo 60 que la jornada diurna - esta comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas; nocturna la comprendida entre las 20:00 y 6:00 horas mixtas y la que abar - ca períodos de las jornada diurna y nocturna siempre que el -

período nocturno sea menor de 3:30 horas de lo contrario se reputará jornada nocturna.

Durante la jornada continua de trabajo se debe conceder al trabajador un descanso de media hora, por lo menos (art. 63 de la L.F.T.); durante dicho descanso el trabajador puede tomar sus alimentos si así lo desea.

El tiempo extraordinario significa una adición a la jornada, aún cuando la Ley habla de prolongación, es correcto sostener que no solo se trata de prolongar la jornada pues puede generarse al inicio de la jornada.

La jornada extraordinaria no podrá exceder nunca de tres horas en cada ocasión ni de tres veces en una semana, conforme al art. 66 de la L.F.T.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

4.2.3.3. DIAS DE DESCANSO, VACACIONES Y SALARIO

* Días de Descanso

El art. 7º de la Ley Reglamentaria señala que son días de descanso obligatorio los que al efecto señala la L.F.T. Se considerarán con igual carácter aquellos que determine la S.H. y C.P. a través de la C.N.B. y S., de acuerdo a las disposiciones legales aplicables.

El art. 74 de la L.F.T. estipula que son días de descanso obligatorio los siguientes:

- El 1º de enero;
- El 5 de febrero;
- El 21 de marzo;
- El 1º de mayo;
- El 16 de septiembre;

- El 20 de noviembre;
- El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- El 25 de diciembre.

La C.N.B. y S., a través de un Reglamento que expide anualmente - señala los días en que las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares podrán suspender sus operaciones, y a los días señalados por el artículo 74 de la L.F.T. le adiciona los siguientes:

- Los días correspondientes al Jueves y Viernes de la semana santa del año correspondiente;
- El 5 de mayo;
- El 1º de septiembre;
- El 12 de octubre;
- El 2 de noviembre;
- El 12 de diciembre; y
- El 31 de diciembre.

El art. 8º de la Ley Reglamentaria, dispone que los trabajadores bancarios:

"disfrutarán de dos días de descanso a la semana - que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro. Aquellos que normalmente en esos días deban realizar labores de mantenimiento o vigilancia o para los que en forma rotativa deban hacer guardia para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por su trabajo en sábado o domingo una prima equivalente al 25% sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo".

Del segundo párrafo del artículo 8º se desprenden dos supuestos:

- Si se trabaja en los días de descanso sin disfru-

tar de otros en sustitución el trabajador tendrá derecho a un salario doble independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso así como del tiempo laborado en el servicio prestado, es decir, aún cuando el tiempo trabajado fuera menor de la jornada obligatoria. Además, se le pagará el 25% de su sueldo diario si el trabajo se realiza en sábado o domingo.

Si se trabaja en días de descanso semanal en sustitución de días ordinarios, sólo se trata de un cambio de días ordinarios por los de descanso semanal con el solo derecho de disfrutar en forma continua los días con que se sustituyeron.

* Vacaciones

El artículo 9º de la Ley Reglamentaria dispone que los trabajadores bancarios tendrán derecho a un período anual de vacaciones de acuerdo con lo siguiente:

| <u>ANTIGUEDAD</u> (años de servicio) | <u>DIAS DE VACACIONES</u> (días hábiles) |
|---|---|
| 1 a 10 | 20 |
| 11 a 15 | 25 |
| 16 en adelante. | 30 |

Los días de descanso semanal u obligatorio que queden incluidos dentro del período de vacaciones son independientes a los días correspondientes al período vacacional.

El ejercicio de este derecho se apegará a las siguientes reglas:

- Los trabajadores harán uso de su período anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, sin que sea

acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración;

- El derecho de los trabajadores a las vacaciones - prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios.
Si bien los derechos laborales no son renunciables, sí son prescriptibles;
- Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en un solo período; excepcionalmente podrán disfrutarlas en dos períodos; cuando éste segundo supuesto suceda, ninguno de los dos períodos podrá ser menor de 6 días de vacaciones, conforme a lo dispuesto - por el art. 78 de la L.F.T.;
- Las instituciones fijarán las fechas en que sus trabajadores disfrutarán las vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas. Para tal efecto elaborarán un programa anual; y
- La fecha de inicio del período de vacaciones para - cada trabajador sólo podrá ser modificada de común acuerdo por la institución y el trabajador.

El artículo 9º también consigna el derecho de los trabajadores - a una prima vacacional del 50% del salario correspondiente al - número de días hábiles comprendidos en el período vacacional; - es decir, sin tomar en consideración los días de descanso semanal u obligatorios que queden incluidos en el período de vacaciones correspondiente.

Esta prima se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones, ya que sin ella no -

era posible que las tomaran en virtud de que su salario diario ya se encontraba, de antemano, gastado.

Estos derechos fueron tomados del artículo 20 del R.T.E.I.C.O.A.

* Salario

La Ley Reglamentaria no menciona el concepto de salario, y para tal efecto recurriremos a la L.F.T. quien en su artículo 82 nos dice que el

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El artículo 10º de la Ley Reglamentaria retoma lo que establecía el artículo 11 del R.T.E.I.C.O.A. y dispone que

"el salario mínimo en las instituciones será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario - mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50%, mismo que se considerará salario mnimo bancario".

El artículo 90 de la L.F.T. nos dice que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, debiendo ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

El artículo 570 de la L.F.T. dice que los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el 1º de enero del año siguiente, no obstante esto, la Comisión de los Salarios Mínimos y el Secretario del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen.

La Ley Reglamentaria en su artículo 11 nos dice que los salarios del personal bancario se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las instituciones y sometidos a la aprobación de la S.H. y C.P. a través de la C.N.B. y S.; retoma lo que estipula el artículo 10 del R.T.E.I.C.O.A.

La compensación por antigüedad dispuesta en el 2º párrafo del artículo 9º Bis del R.T.E.I.C.O.A. es incorporada por el artículo 12 de la Ley Reglamentaria, en donde se indica que las instituciones tendrán un sistema de retribución, adicional a los salarios por la antigüedad de sus trabajadores, con las bases siguientes:

- El derecho se genera al cumplir cinco años de servicio (meses completos, independientemente del día de ingreso).
- Por cada 5 años cumplidos tendrán derecho a un 25% anual sobre el salario mínimo bancario mensual que rija en la localidad, incrementándose en tal porcentaje cada 5 años, hasta los 40.
- Se cubrirá proporcionalmente en forma quincenal, - por nómina, y formará parte del salario del trabajador debiendo considerarse para el cómputo de las diversas prestaciones que le correspondan.

Como una norma protectora del salario, el artículo 13 de la Ley Reglamentaria retoma el artículo 110 de la L.F.T., y queda plasmado de la siguiente manera: los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- Pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente;

- Pago de deudas contraídas con las instituciones - por anticipos de salarios, pagos hechos por error o con exceso al trabajador, o por pérdidas o averías causadas por su negligencia. La cantidad exigible no será mayor al importe de un mes de sueldo del trabajador y el descuento mensual no deberá - rebasar el 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la zona respectiva;
- Pago de deudas contraídas por el trabajador que derivan de las prestaciones a que tengan derecho. - Los descuentos no podrán ser superiores al 30% del salario mensual, o al 40% del mismo cuando se incluyan los pagos por créditos hipotecarios;
- Pago de abonos para cubrir préstamos del INFONAVIT, de las entidades u organismos públicos o de las sociedades nacionales de crédito destinados a resolver el problema de casa - habitación del trabajador;
- Pago de cuotas para la constitución y fomento de - sociedades cooperativas o de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad, y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo general que rija en la localidad;
- Pago de cuotas sindicales previstas en los estatutos de los sindicatos.

* Aguinaldo

Los trabajadores bancarios, conforme al artículo 12 del R.T.E.-- I.C.O.A. tienen derecho a recibir como mínimo un mes de sueldo - como aguinaldo. En la ley Reglamentaria el aguinaldo aparece --

estipulado en el artículo 14, incrementando su monto a 40 días del último salario percibido en el año, cuando el trabajador haya laborado el año completo, teniendo derecho a recibir la parte proporcional cuando no haya sido así; además deberá pagarse antes del día 10 de diciembre de cada año, sin embargo, no por esta afirmación se debe interpretar que pudiera ser exigible en cualquier otro mes diferente de diciembre o a principios o mediados de año, ya que el origen de esta disposición, según la exposición de motivos de la L.F.T. de 1970, es que el pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias.

4.2.3.4. SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES ECONOMICAS.

* Prestaciones de carácter cultural.

El artículo 15 de la Ley Reglamentaria enuncia que

"Las instituciones estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos, dando facilidades para el desarrollo de su cultura general y física, así como de sus facultades artísticas. Todos los trabajadores tienen derecho a recibir capacitación y adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y productividad en el trabajo de conformidad con los programas que elaboren las instituciones de acuerdo con sus posibilidades presupuestales y que serán aprobadas por la C.N.B. y S."

Esta obligación estaba consignada en el artículo 22 del R.T.E.I. C.O.A. y en ese artículo especifica a través de cuáles prestaciones se cumplía con la disposición, a saber:

- Becas para cursos orales o por correspondencia, sobre materias relacionadas con las actividades de

las instituciones;

- Becas para seguir cursos en el extranjero;
- La creación y establecimiento de centros de capacitación por las instituciones y organizaciones auxiliares, de acuerdo con los sistemas de agrupación que determinen, en aquellas plazas en donde laboren por lo menos 1,000 empleados bancarios;
- En los lugares donde laboren menos de 1,000 empleados bancarios, las instituciones y organizaciones deberán establecer cursos de capacitación, orales o por correspondencia, pudiendo cumplir directamente éstas obligaciones o agruparse varios a fin de lograr una mayor eficiencia;
- El establecimiento de bibliotecas para cuyo efecto podrán asociarse varias instituciones u organizaciones o utilizar los servicios de los centro bancarios;
- La organización de cursos, seminarios y conferencias sobre materias relacionadas directa o indirectamente con la actividad bancaria;
- Las instituciones y organizaciones darán facilidades a sus empleados, sin perjuicio de sus labores, y promoverán eventos para el desarrollo de su cultura general y de sus facultades artfísticas;
- Las instituciones y organizaciones darán a sus empleados, sin perjuicio de las labores, facilidades para el desarrollo de su cultura física, a través de clubes deportivos que crearán, de acuerdo con los sistemas de agrupación que determinen, en todas

aquellas plazas en donde laboren 1,000 o más - empleados bancarios.

Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a cubrir por lo menos el 50% de las cuotas de inscripción y de las periódicas que, para solventar los gastos necesarios, correspondan pagar a los clubes donde inscriban a sus empleados.

Asimismo, otorgarán a sus empleados facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes.

Todas las prestaciones mencionadas por estar consignadas en el R.T.E.I.C.O.A. se consideran como derechos adquiridos y por tanto deberán seguirse proporcionando por las instituciones bancarias.

* Prestaciones de Carácter Económico

Conforme al artículo 16 de la Ley Reglamentaria, "los trabajadores que cuenten con la antigüedad que se determine en las Condiciones Generales de Trabajo, tendrán derecho a obtener de las - instituciones, en los términos que señalen las propias condiciones generales de trabajo, préstamos a corto plazo para la atención de necesidades extraordinarias; préstamos a mediano plazo para la adquisición de bienes de consumo duradero, así como -- préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria para ayudar a - resolver su problema de casa habitación, con independencia de lo establecido por la Ley del INFONAVIT."

El R.T.E.I.C.O.A. señalaba en sus artículos 31, 31 Bis y 32, el derecho de los empleados a los préstamos a corto, mediano y largo plazo (hipotecario) respectivamente, y dado que lo consignado específicamente en ellos se consideran derechos adquiridos deberán quedar en forma muy similar estipulados en las C. G. T.

- Préstamos a Corto Plazo.
 - ° Tendrán derecho a estos préstamos los trabajadores que tengan más de un año de servicios.
 - ° El importe del préstamo será hasta por 3 meses del sueldo del empleado como máximo.
 - ° El plazo para el pago no deberá exceder de 12 meses.
 - ° No causarán intereses.

- Préstamos para la Adquisición de Bienes de Consumo Durable.
 - ° Tendrán derecho a éstos préstamos los trabajadores que tengan más de 2 años de servicios.
 - ° El monto máximo del préstamo será igual al importe de 6 meses del sueldo fijo del empleado.
 - ° El plazo para el pago no deberá exceder de 36 meses.
 - ° Causarán intereses del 6% anual sobre saldos insolutos, sin gastos adicionales.

- Préstamos con Garantía Hipotecaria o Fiduciaria.
 - ° Tendrán derecho a éstos préstamos los trabajadores con más de 5 años de servicios.
 - ° El objetivo será resolver su problema de casa - habitación.
 - ° El préstamo deberá destinarse:
 - 1) Para la construcción de su casa - habitación, - incluyendo, en su caso, la compra del terreno;
 - 2) Para la compra de su casa - habitación;
 - 3) Para la ampliación o mejora de la casa - habitación propiedad del empleado;

- 4) Para pagar un crédito hipotecario anterior -- que grave la casa - habitación del empleado, - a fin de mejorar las condiciones financieras - del crédito.
- o El plazo para el pago del crédito podrá ser hasta de 20 años en el caso que se destine a la construcción de su casa - habitación y se incluya la compra del terreno, y hasta de 15 años en los demás casos.
 - o El crédito causará intereses de acuerdo con las siguientes bases:
 - 1) El 6% anual calculado sobre saldos insolutos, cuando el monto del préstamo no exceda al importe de 50 veces el salario mínimo bancario mensual establecido para la zona económica en que el empleado preste sus servicios;
 - 2) El 8% anual cuando el monto no exceda de la suma de 150 veces el salario mínimo bancario mensual;
 - 3) El 10% cuando el monto del préstamo sea superior a 150 veces el salario mínimo bancario mensual, que para estos efectos se considerará como límite de los préstamos.

El pago del crédito se hará mediante cuotas mensuales uniformes que comprendan capital e intereses, - que no serán mayores del 25% del sueldo mensual del empleado.

El préstamo podrá alcanzar los siguientes montos - dependiendo del plazo o intereses:

| <u>IMPORTE HASTA</u> | <u>% DEL PRESTAMO SOBRE IMPORTE DEL AVALUO HASTA</u> | <u>PLAZO HASTA</u> | <u>INTERES ANUAL SOBRE SALDOS INSOLUTOS MENSUALES</u> |
|---|--|------------------------|---|
| 50 veces el Salario Mf nimo Bancario Mensual de la Zona. | 100% | 20 años | 6% |
| 150 veces el Salario Mf nimo Bancario Mensual de la Zona. | 90% | 15 años | 8% |
| 300 veces el Salario Mf nimo Bancario Mensual de la Zona. | 80% | 15 años | 10% |

- ° El empleado deberá tener un seguro de vida igual, por lo menos, al importe del saldo insoluto del crédito y nombrará beneficiario al acreedor, a fin de que en caso de muerte, se aplique el importe del seguro al pago del saldo insoluto y se entregue el remanente, en su caso, al beneficiario que designe en segundo lugar, y a falta de éste, a los herederos del mismo asegurado.
- ° Las tasas de interés mencionadas, serán aplicables sobre saldos insolutos mientras el empleado preste sus servicios en la institución y ocupe la casa. Al cesar estas circunstancias la tasa de interés podrá ajustarse a la autorizada por el Banco de México, para las operaciones hipotecarias normales.

Por otro lado, aún cuando la Ley Reglamentaria no hace referencia a ellas, existen otras prestaciones económicas que se consignaron en el R.T.E.I.C.O.A. y deben respetarse, estos son:

- Préstamos para la adquisición de Vestido y Calzado.

El requisito de antigüedad en las Instituciones varían, y su monto podrá ser hasta del 90% del sueldo mensual del empleado.

- Subsidio mensual por concepto de renta para casa habitación.

Tienen derecho a este subsidio los trabajadores que ganen el salario mínimo, sean jefes de familia y no tengan ejercido préstamo hipotecario.

El monto del subsidio no excederá del 5% del sueldo mensual del empleado.

* Prestaciones de Carácter Social

El artículo 17 de la Ley Reglamentaria dispone que los trabajadores y los pensionados de las instituciones, así como sus familiares derechohabientes, gozarán de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social, correspondientes a los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y guarderías para hijos de asegurados.

Asimismo, dichos trabajadores gozarán de la ayuda para gastos de matrimonio que señala la propia Ley. Estos beneficios serán satisfechos por el IMSS en los términos del convenio de subrogación de servicios y, en lo no previsto por éste por las propias instituciones.

El convenio de subrogación de servicios fué celebrado entre el IMSS y la Asociación de Banqueros de México como representante de todas las instituciones bancarias que aglutinaba, y en sus

términos, el IMSS otorgará a los empleados de las instituciones bancarias las siguientes prestaciones:

I.- En el ramo de Riesgos Profesionales:

- a) El pago de indemnizaciones globales o de pensiones por siniestros ocurridos a los empleados.
- b) El pago de pensiones de viudez y orfandad a los familiares derechohabientes de los empleados fallecidos por causa profesional o a la concubina única.
- c) El pago de pensiones a los ascendientes de los empleados fallecidos por causa profesional, a falta de esposa, concubina única e hijos menores de 16 años.

II.- En el ramo de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte:

- a) El pago de pensiones de Invalidez no profesional a los empleados.
- b) El pago de pensiones de Vejez y de Cesantía en Edad Avanzada a los Empleados.
- c) El pago de pensiones de Viudez y Orfandad a los familiares derechohabientes de los empleados fallecidos.
- d) El pago de dote nupcial a los empleados.

III.- Los servicios sociales, educativos, culturales o deportivos que el IMSS tenga establecidos o establezca en el futuro para sus asegurados.

Por otra parte, también en los términos del Convenio celebrado con el IMSS, las instituciones están obligadas, conforme al artículo 23 del R.T.E.I.C.O.A., a proporcionar a sus empleados y pensionados, así como a los familiares de unos y otros, en sustitución de dicho Instituto, las prestaciones siguientes:

- A).- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional:
- 1).- Asistencia médico quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;
 - 2).- Si el accidente o la enfermedad incapacitan al empleado para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 104 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente del empleado o fallezca.
- No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales las que ocurran encontrándose el empleado en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, con la salvedad que señala el artículo - 488, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, o cuando se ocasione deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o por medio de otra persona o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuera responsable el empleado, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiera tomado parte. Las instituciones quedarán en todo caso obligadas a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado de los empleados a su domicilio o a un centro médico.
- B).- En caso de enfermedad no profesional o de accidente que no sea de trabajo:
- 1).- Asistencia médico - quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas para la misma enfermedad.

En estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientos de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, quedando excluido otro tipo de trabajo de prótesis;

- 2).- Si la enfermedad no profesional o el accidente -- que no sea de trabajo incapacitan al empleado para laborar, éste recibirá durante la incapacidad, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 52 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial, o acontezca su fallecimiento;
- 3).- Concluido el período máximo de 52 semanas previsto en los incisos anteriores, si el empleado continúa enfermo, las instituciones prolongarán su tratamiento y el pago del sueldo íntegro, hasta por 26 semanas, siempre que el diagnóstico médico que se rinda, determine que el empleado puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo o que el abandono del tratamiento puede agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez.
- 4).- Internación en casas de reposo, al empleado convaleciente de una enfermedad por la cual se le hubieran otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la institución sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo.

C).- A sus empleadas que vayan a dar a luz:

- 1).- Asistencia obstétrica;
- 2).- Cuarenta y cinco días de descanso anteriores a la fecha esperada y otro plazo igual inmediatamente

después;

- 3).- Sueldo íntegro durante los 90 días mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén reciendo otro subsidio por enfermedad o ejecutando algún otro trabajo remunerado;
- 4).- Un m de sueldo íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento;
- 5).- Al nacer el hijo, una canastilla del precio que fije el reglamento interior de trabajo y que no será inferior al que tengan las que otorgue el Instituto Mexicano de Seguridad Social;
- 6).- Ayuda en especie o en efectivo para lactancia, durante seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se da en dinero, su importe no excederá del 20% - del salario de la empleada.

La esposa o la concubina del empleado a que se refiere el numeral 1) del inciso D) siguiente, - recibirá las prestaciones consignadas en los numerales 1), 5) y 6) de este inciso.

D).- Asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos del inciso B), numeral 1), farmacéutica y hospitalaria, por un plazo máximo obligatorio de 52 semanas para la misma enfermedad, a las siguientes personas:

- 1).- La esposa del empleado, o en su defecto la concubina. Si hubiera varias concubinas ninguna tendrá derecho a las prestaciones de que se trata;
- 2).- Los hijos del empleado, menores de 21 años, sol-

teros y que no trabajen;

- 3).- El padre y la madre del empleado que vivan con él;
- 4).- Los empleados pensionados por incapacidad permanente total o parcial no menor del 50%, o por por vejez, y a los familiares de los empleados pensionados, que se mencionan en los tres numerales anteriores;
- 5).- Los parientes pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de beneficiarios de empleados que fallezcan en servicio o estando pensionados.

En los casos de los numerales 1), 2) y 3) deberán depender económicamente del empleado y no tener por sí mismos derechos a similares prestaciones. La duración o gravedad de las enfermedades a que se hace referencia, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán establecidas por los médicos de la institución. En caso de inconformidad, el empleado o beneficiario podrá pedir otro dictamen por su cuenta y si la institución no se allanare a éste, de común acuerdo los dos médicos discrepantes designarán a un tercero cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del empleado o beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido razón.

- E).- Los empleados temporales o eventuales tendrán derecho a asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de accidente de trabajo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

El segundo párrafo del artículo 17 de la Ley Reglamentaria - menciona que los trabajadores

"tendrán derecho a recibir de las instituciones - una pensión vitalicia de retiro que será complementaria a la de vejez o cesantía en edad avanzada que, en su caso les conceda el IMSS;"

En relación a la pensión vitalicia. El artículo 26 del R.T.E.I.C.O.A. consignaba que todo empleado en servicio, al llegar a los 55 años de edad teniendo 35 de servicios o 60 años de edad, cualquiera que sea su antigüedad tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro. Dicha pensión se determinará considerando un 2.5% por cada año de servicios que el empleado haya prestado a la institución, aplicando el porcentaje así obtenido sobre el promedio del último quinquenio de los sueldos fijos percibidos por el empleado más el aguinaldo anual completo.

La segunda parte de éste párrafo del artículo 17 de la Ley Reglamentaria consigna que el trabajador tendrá derecho a recibir

"el pago de un 50% más de los beneficios que en dinero establece la Ley del Seguro Social en el caso de que sufran incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez, si el siniestro se realiza estando el trabajador al servicio de la institución".

Está tomada del 2º párrafo del artículo 25 del R.T.E.I.C.O.A.

* Prestaciones en caso de fallecimiento.

Estas prestaciones se consignan en el 3er. párrafo del artículo 17 de la Ley Reglamentaria, que a la letra dice:

"en caso de fallecimiento de un trabajador o de un pensionado, las instituciones cubrirán a las personas designadas conforme a lo previsto en las condiciones generales de trabajo, las prestaciones relativas a los pagos por defunción y a gas-

tos funerarios. Estos beneficios no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción no será necesario tramitar juicio sucesorio".

Debido a que aún no se han celebrado las C.G.T., para efectos de análisis habremos de suponer una similitud en las prestaciones por fallecimiento consignadas en el artículo 28 del R.T.E.I.C.O.A., por ser derechos adquiridos, y las que plasmarán en las Condiciones Generales de Trabajo.

El artículo 28 del R.T.E.I.C.O.A. mencionaba que en caso de fallecimiento de un empleado en servicio o de un pensionado, la persona o personas que haya designado entre sus parientes que dependan económicamente de él, tendrán derecho, además a las siguientes prestaciones, que cubrirá la institución de crédito u organización auxiliar respectiva:

- a) A recibir 6 meses del sueldo o de la pensión que disfrutaba el empleado o pensionado al ocurrir el fallecimiento, por concepto de pago de defunción.
- b) A recibir el importe de los gastos de funerales, hasta por un límite de 2 meses de dicho sueldo o pensión.
- c) A recibir durante los 18 meses siguientes a la defunción del empleado o pensionado la mitad del sueldo o pensión que disfrutaba al morir, pagadero por mensualidades vencidas.

Estos beneficios sumados no excederán de \$ 100,000.00

Es muy probable que las prestaciones por fallecimiento que vayan a estar previstas en las C. G. T. sólo varíen en cuanto al límite que tendrán esos beneficios y en lo demás siga igual.

4.2.3.5. SUSPENSIÓN, CESE Y TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS NOMBRAMIENTOS

* De la Suspensión.

El maestro Mario de la Cueva la define de la siguiente manera:

"la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".

Las características de las suspensión vienen a ser las siguientes:

- La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos;
- Su función consiste en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y de las instituciones, de la obligación de pagar el salario;
- Es temporal;
- El carácter temporal de la suspensión provoca que al concluir la causa que le dió origen, se reanuden los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y las instituciones pagarán el salario.

El artículo 19 de la Ley Reglamentaria - que es una adaptación del artículo 42 de la L.F.T. - nos menciona que

"son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los trabajadores y las instituciones, las contenidas en este artículo".

Enseguida, analizaremos cada una de las causas de suspensión:

"I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;"

Es posible que en este caso, no obstante el padecimiento, pueda el trabajador prestar su trabajo, pero el peligro del contagio a sus compañeros de trabajo justifican la disposición.

El trabajador debe hacer del conocimiento de la Institución en que labore, la enfermedad contagiosa que padece, ya que en caso contrario podría considerarse como una falta de probidad.

En el caso de esta fracción, la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio, por lo que el salario se pagará íntegramente. Esta es una disposición contenida en la 2a. parte del primer párrafo del artículo 19 de la Ley Reglamentaria.

El trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la terminación de esta causa.

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

En esta causa, al igual que en la primera, la suspensión temporal opera solo para la obligación de prestar el servicio, por lo que la obligación de la Institución de pagar el salario se mantiene.

El período de suspensión surte efectos desde que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el IMSS en sus artículos 99 y 100, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social, que es de 104 semanas en total (dos períodos, de 52 semanas cada uno).

El trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de que termine su incapacidad para laborar.

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

En este caso la suspensión surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecución la sentencia. Si ésta última es absolutoria deberá regresar a su trabajo dentro de los 15 días siguientes; si es condenatoria se producirá la disolución de la relación de trabajo.

"IV.- El arresto del trabajador;"

Es una situación de hecho que impide la prestación del trabajo. Esta fracción fué retomada de la -- fracción IV del artículo 42 de la L.F.T. La L.F.T. de 1931 autorizaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que declarara disuelta la relación de trabajo, pero la Comisión Redactora de la L.F.T. -

de 1970, en atención al gran número de reclamaciones de los trabajadores, después de considerar que una facultad incontrolada no se justifica, suprimió la autorización.

La suspensión por esta causa surte efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido hasta la fecha en que termine el arresto, debiéndose presentar a su trabajo al día siguiente de ser puesto en libertad.

"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;*"

El artículo 5º Constitucional menciona que en -- cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta; las funciones electorales y censales, así como los servicios profesionales de índole social. La fracción III del artículo 31 Constitucional señala como obligación de los mexicanos, alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la Ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.

Dado el caso, los trabajadores tienen la obligación de desempeñar esos servicios y cargos y consecuentemente opera la suspensión de los efectos - del nombramiento. Al dejar de desempeñar esos cargos debe reincorporarse a su trabajo al día siguiente.

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

Cuando las leyes exigen determinados documentos - para la prestación de algunos trabajos, certificados de salud, pasaportes o licencias de manejar, entre otros, la actividad no puede realizarse sin ellos: es sabido que las autoridades no despachan con la celeridad recomendable o debida los documentos que se les solicitan, hecho que no es imputable a los trabajadores, sino que constituye un -- riesgo de la empresa; la suspensión podrá únicamente decretarse si la falta de documentos es imputable al trabajador; en el caso contrario, la Institución pagará los salarios, no obstante la no-pres-tación del trabajo, hasta que la autoridad expida o autorice los documentos necesarios.

* Del Cese

Las relaciones de trabajo siempre tendrán dos sujetos: el empleador y el trabajador, en el caso nuestro, las instituciones bancarias y sus empleados. En este entendido, el cese es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple sus obligaciones.

El artículo 20 de la Ley Reglamentaria, que es una adaptación del artículo 47 de la L.F.T. señala las causas de cese de los efectos del nombramiento sin responsabilidad para la Institución, a saber:

"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 o administrativo de la misma, salvo que medie la provocación o -- que obre en defensa propia;"

Esta fracción es una adaptación de la fracción II del artículo 47 de la L.F.T.

En la ejecutoria dictada en el amparo directo - 4453/55, citada por Baltasar Cavazos Flores en su obra Causales de Despido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que probidad significa rectitud de ánimo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar. Por tanto, se debe considerar como causa de cese justificado toda conducta - asumida por un trabajador contraria a lo estipulado en este concepto, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial. Se tomará muy en cuenta, - además, que la probidad y la honradez no tienen - grados, ya que simplemente se es o no se es probado u honrado.

Los actos de violencia, por parte de los trabajadores, dan a la Institución el derecho de ejercitar acciones de cese de los efectos de sus nombramientos sin responsabilidad legal alguna.

Francisco Ramírez Fonseca señala que en cuanto a la violencia, la Corte se ha ocupado del problema para decirnos que "ordenar, aconsejar o intervenir en la ejecución de un paro ilegal en contra de la empresa, constituye sin duda alguna un acto de violencia en contra de ella, pues implica una presión fuera de la Ley, para obtener algo del patrón, sin sujetarse al régimen de derecho necesario para vivir pacíficamente en sociedad. Independientemente de que - también esto constituye una falta de probidad, porque un trabajador tiene la obligación de guardar - los intereses de la empresa en que trabaja, a fin - de que ésta no sufra quebrantos ni perjuicios económicos en forma indebida, y si el trabajador participa en los hechos que dan lugar a estos perjui-

cios, es evidente que no se está comportando con la probidad a que lo obliga su relación de trabajo. No es obstáculo a la conclusión precedente, el hecho de que el trabajador estuviera disfrutando de licencia sindical cuando ocurrieren los paros."

La violencia como causa de cese puede ser física o moral; en el primer caso consiste en una agresión directa empleando la fuerza; en el segundo, en amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad o el patrimonio.

Por lo que se refiere a los amagos, el Diccionario de sinónimos de la lengua castellana, dice que - amenaza y amagos son la misma cosa, al igual que - intimidación, reto y ultimátum. Nos ocuparemos - solo de la diferenciación del amago y la amenaza.

De acuerdo con el maestro Baltasar Cavazos, es de dudarse que un simple amago sea suficiente como - causa de despido justificado, sin derecho a indemnización alguna. La amenaza es más grave que el amago, ya que aquella lleva implícita una intención de dañar; en cambio, los amagos sólo llevan la intención de asustar. Si el amago es grave, deja de serlo y se torna en amenaza.

Por lo que a injurias se refiere, el artículo 348 del Código Penal para el Distrito Federal dice que injuria es

"toda expresión o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a -- otro, con el fin de hacerle una ofen- sa."

Para que proceda la aplicación de esta fracción se hace necesario, además, que todos los hechos impu-

tados al trabajador hayan ocurrido sin que hubiese mediado provocación o que se hubiera obrado en defensa propia.

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

Esta fracción implica dos situaciones diferentes. En primer lugar, se debe acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias en contra de algún compañero; y en segundo término, que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio. Ejemplificando, basta simplemente que haya una riña, sin escándalo, que altere la disciplina en el lugar del trabajo (no fuera del ámbito de la institución) para que se pueda despedir al trabajador ríjoso sin responsabilidad alguna (es injustificado el despido del trabajador que se concreta a defenderse de la agresión de un compañero o que se limita a repeler la injusta agresión de que es objeto).

"III.- Cometer el trabajador fuera del servicio, contra los representantes de la institución o el personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;"

Dos factores esenciales a analizar derivan de esta fracción las fórmulas "fuera de servicio" y "de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo."

Respecto de la primera, la Suprema Corte sostiene el criterio de que:

"basta con que el trabajador aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en faltas de probidad y honradez en contra de su patrón para que por tal motivo, se le -- despidá justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo -- durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer actos de esa naturaleza en su contra."
[amaparo directo 6546/75].

Respecto de la segunda, el maestro Baltasar Cavazos Flores opina que la aplicación de esta fracción sólo resulta procedente cuando las faltas que se imputan al trabajador, hagan "imposible" el cumplimiento de la relación de trabajo.

Es decir, si las ofensas o los insultos proferidos no hacen "imposible" la continuación de la relación de trabajo, entonces no es procedente su invocación.

Queda en todo caso, al arbitrio de las autoridades el decir en cada caso concreto cuáles son los actos que hagan imposible 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, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;"

Son varias las cuestiones que involucra esta fracción. El trabajador para incurrir en la causal, debe ocasionar perjuicios materiales, ocasionarlos intencionalmente, ocasionarlos durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, y ocasionarlos en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, y demás objetos relacionados con el trabajo.

Es difícil entender la causación de perjuicios - (ganancia lícita dejada de percibir) en los objetos materiales; sin embargo, en opinión de Francisco Ramírez Fonseca, a la expresión "perjuicios materiales" se le ha querido dar connotación de deterioro en los objetos señalados, deterioro que significa una lesión económica para el patrón, lo cual ocurrirá generalmente.

En cuanto a la intencionalidad, debido a ser un elemento subjetivo, correspondería a las autoridades - del trabajo decir cuándo existe o no la intención.

Ocasionarlos en el desempeño de sus labores significa que aunque no se ocasione la lesión durante el - desempeño del trabajo, si se ocasiona con motivo del desempeño de las labores es procedente la invocación de esta causa. Por ejemplo, si un trabajador ocasiona un perjuicio material en una máquina que está colocada en el trayecto que sigue éste de la puerta de - entrada a la negociación a su puesto de trabajo, estará ocasionando el perjuicio con motivo de sus labores, pues para desarrollarlas tiene que recorrer ese camino, pudiéndose disolver la relación de trabajo - sin responsabilidad para el patrón.

Cuando se hace mención a edificios, obras, maquinaria, instrumentos y de una manera enunciativa y a título - de ejemplo, la Ley se refiere a especies del género - "objetos relacionados con el trabajo". Esto significa que la Ley alude a cualquier objeto material relacionado con el trabajo y no precisamente con los utilizados por el trabajador para realizarlo, sino con - cualquier objeto con el que el trabajador pueda tener contacto en ocasión del trabajo.

"V.- *Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.*"

Esta fracción al igual que la anterior prevé como causa de cese el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los edificios, -- obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. En consecuencia, es aplicable aquí lo ya dicho acerca del concepto de perjuicios materiales y de objetos relacionados con el trabajo.

Las diferencias de esta fracción con respecto a la anterior consisten en la importancia del perjuicio material y en la conducta del trabajador. Esta fracción sustituye la intencionalidad por la negligencia, pero una negligencia tal, que ella sea la causa única del cese. Resulta muy difícil acreditar la negligencia como la única causa del perjuicio ya que generalmente pueden concurrir otras causas más.

La negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los sentidos.

El concepto de perjuicio grave es abstracto y relativo, y queda sujeto al criterio de las autoridades del trabajo competentes.

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

En esta fracción, para que sea aplicable, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por

parte del trabajador, consecuentemente, será lo primero que habrá que probar, además que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él. Esta causal no supone la realización del daño. basta sólo que se produzca el peligro, esto es, el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal.

Un ejemplo al respecto sería el caso del trabajador que fumara en algún lugar en donde existan materiales inflamables.

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

La causal requiere la concurrencia de dos circunstancias, a saber: la comisión de actos inmorales y que éstos se produzcan en el establecimiento o lugar de trabajo.

Ha sido definida la moral como la conducta que va de acuerdo con las buenas costumbres.

En opinión de Francisco Ramírez Fonseca, la cual compartimos, la Ley, al hablar de actos inmorales se quiere referir a los contrarios a las buenas costumbres.

En cuanto a la segunda circunstancia, bien hace la Ley en distinguir el establecimiento del lugar de trabajo, pues bien puede suceder que éste último no esté localizado dentro del establecimiento. Esto frecuentemente cuando, por ejemplo, se prestan servicios en el domicilio de los clientes. Bajo este entendido, es causa de cese la comisión de un acto inmoral, ya se cometa este en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde se presta el servicio.

"VIII.- Revelar el trabajador los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la institución;"

Esta fracción es una adaptación de la fracción IX del artículo 47 de la L.F.T. En aquella, además del contenido que expresa ésta fracción de la Ley Reglamentaria señala "con perjuicio de la empresa" lo cual hace necesaria una doble probanza: la revelación de secretos de operación o de asuntos de carácter reservado, y que con dichas revelaciones se causó un perjuicio a la empresa, para que hubiera procedencia en la aplicación de esa causal.

En el caso de nosotros, sólo se requiere revelar secretos de operación o asuntos de carácter reservado de la Institución, para que proceda la aplicación de esta causal para un cese justificado.

Analizaremos los tres aspectos contenidos en esta fracción: revelar, secretos de operación, y asuntos de carácter reservado.

La palabra revelar tiene muchas acepciones, pero en lo que interesa a nuestro estudio, encontramos que revelar es lo mismo que publicar, descubrir - difundir pregonar o divulgar; es decir, dar a conocer cualquier conocimiento que se tenga de algo o alguien. Secretos de operación, se refiere a la difusión de los métodos de operación que no son del conocimiento general.

Asuntos de carácter reservado es una expresión mucho más amplia que la anterior. En efecto, los asuntos pueden referirse a los sistemas o métodos de prestación del servicio, a los de promoción, -

a las políticas laborales y, en general, a todo lo relacionado con el patrón, de lo que el trabajador tenga conocimiento por cualquier medio, - aunque no sea en ocasión de su trabajo. En cuanto a que los asuntos sean reservados, lo cual - tocará calificar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la Ley se refiere a lo que no conviene a las instituciones que conozca un tercero que se hagan del dominio público.

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

La falta de asistencia debemos entenderla como inasistencia al trabajo; por ende, el trabajador que llega después de la hora de entrada o de iniciación de la jornada no falta a su trabajo para los efectos del cómputo a que se refiere ésta causal de cese, a menos que se encuentre consignada en las Condiciones Generales de Trabajo pues entonces sí computa como inasistencia el hecho de que no se permita la entrada al trabajador que llega tarde.

Las faltas posteriores al despido del trabajador - no pueden ya computarse como injustificadas, por razones obvias.

La expresión "más de tres faltas" es la que más polémicas ha suscitado por su falta de precisión y claridad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en el amparo directo 5379/69 de la radiodifusora X.E.F.I. que:

"Cuando la jornada se desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia a --

una de esas partes debe computarse como - media falta, que puede ser sumada a otras medias faltas o con otras enteras, para - la causal".

Por tanto, cuando la jornada es continúa se requiere más de 3 faltas, y en este caso solo pueden ser 4 faltas.

Sin embargo, el 28 de septiembre de 1977 en el amparo directo 3665/77 la Corte modificó su criterio para establecer que en todos los casos, más de tres faltas es equivalente a cuatro faltas, esto es, que si el trabajador faltó tres días y la mitad de otro, no se demuestra la causal que analizamos.

El 22 de marzo de 1982, en el amparo directo 4563/81 la Corte volvió a modificar su criterio, al considerar que en el caso de la jornada discontinua, la falta de asistencia a una de las partes de que se compone la jornada debe computarse como media falta para efectos del despido.

Concluyendo, actualmente, si la jornada es continúa para que proceda el cese se requerirán 4 faltas; si la jornada es discontinua se requerirán 3 faltas y media.

En relación al período de treinta días, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días a partir de la primera falta.

Viniendo ahora al análisis del permiso y de la causa justificada, y antes de estudiar ambos conceptos, conviene dejar establecido que la conjunción -

disyuntiva "o" se traduce en la idea de que la falta no computa para efectos del cese, tanto en el caso que el trabajador tenga permiso de la institución para faltar, como en el caso que falte con -- causa justificada.

El permiso que da la institución al trabajador para que falte, es la autorización que da para que deje de concurrir a sus labores; no hay permiso si no hay autorización previa de la institución.

No basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación de la institución, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado.

Si la institución no otorga el permiso aunque esté obligado para concederlo por estar así estipulado en las Condiciones Generales de Trabajo, la ausencia del trabajador resulta injustificada, porque aún teniendo la institución la obligación de conceder el permiso, el trabajador no debe considerarlo como existente, sin que antes se le otorgue, ni dejar de concurrir a su trabajo, no obstante que se le haya negado el permiso, ya que las partes no pueden hacer cumplir por sí mismas unilateralmente frente a la oposición de la otra parte, las cláusulas de las Condiciones Generales de Trabajo que según ella se hayan infringido, y disfrutar de los derechos que esas disposiciones les otorguen, porque es una facultad que la Ley Reglamentaria le concede al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si determinada parte estima que la otra no cumple con lo estipulado en -----

las Condiciones Generales de Trabajo tiene expedido su derecho para denunciarlo ante las autoridades del trabajo y luego que obtenga fallo favorable disfrutar del derecho definido en su beneficio.

Referente a la causa justificada, la ausencia es justificada cuando la autoriza la institución y cuando el trabajador se encuentra materialmente imposibilitado para concurrir a sus labores. La falta de asistencia encuentra causa justificada cuando no constituye un incumplimiento por parte del trabajador a la obligación de asistir al trabajo, sea por consentimiento expreso de la institución o por imposibilidad material del trabajador, imposibilidad que resulte causas previstas o no en la legislación laboral bancaria positiva.

No basta con que la falta sea justificada; para que el trabajador no incurra en responsabilidad, debe éste comprobar la justificación ante la institución.

Para que las faltas al trabajo en que incurre un trabajador no den lugar al cese, debe dar aviso a la institución de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, el cese de los efectos del nombramiento que haga la institución será justificado, y carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

X.- *Desobedecer el trabajador a los representantes de la institución sin causa justificada, siempre que se trate de la relación de trabajo;*"

Analizaremos los tres puntos medulares de ésta - fracción: los representantes de la institución, - causa justificada, y relación de trabajo.

Los representantes de la institución, en los términos del artículo 11 de la L.F.T. son:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento."

Respecto al segundo punto, el trabajador debe obedecer las órdenes recibidas; sin embargo hay que aceptar que no toda orden de los representantes de la institución conduce a la obligación de ser obedecido.

Una primera excepción al principio de "deber de obediencia", la encontramos en todo lo relativo a riesgos de trabajo. El trabajador queda relevado de cumplir con la obligación de obedecer una orden si no cuenta con elementos que le brinden protección a la salud de otras personas, según lo indica claramente la fracción I del artículo 135 de la L.F.T.:

*"Queda prohibido a los trabajadores:
1.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña."*

Otras excepciones las podemos encontrar en el estado físico del trabajador que le impida cumplir la orden en el momento mismo de recibirla.

En suma, cualquier circunstancia real, ajena a la voluntad del trabajador, puede constituir una causa justificada para no obedecer una orden, o sea, cuando esté de por medio un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibiliten al trabajador obedecer.

La relación de trabajo la tomaremos como el trabajo para el que fué nombrado. De aquí la importancia de formalizar la relación laboral con un nombramiento, aunque existan las Condiciones Generales de Trabajo, y de aquí también la trascendencia de señalar el servicio o servicios que deban prestarse por el trabajador. Para que pueda tenerse como causa justificada de cese la desobediencia del trabajador, a órdenes recibidas de los representantes de la institución, es preciso demostrar que tal desobediencia se refirió a órdenes relacionadas con las obligaciones que el propio nombramiento imponga al trabajador.

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

Preservar la vida y la integridad del trabajador, en el desempeño de sus labores, resulta indiscutiblemente prioritario.

Por ello, se hace indispensable que los trabajadores adopten todas las medidas preventivas que estén a su alcance y que también sigan, escrupulosamente, todos los procedimientos indicados.

La fracción XV del Apartado "A" del artículo 123 - Constitucional previene que:

"el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso."

Ahora bien, si la Institución tiene la obligación de observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad, tiene a su vez el correlativo derecho de exigir a los trabajadores igual observancia.

El cese opera cuando el trabajador se niega a adoptar o respetar las condiciones y prácticas necesarias para asegurar la salud, la integridad física y la vida de las personas, que pudieran resultar afectadas, sean o no trabajadores al servicio de la Institución.

"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 conocimiento de los representantes de la institución y presentar la -- prescripción suscrita por el médico;"

Esta fracción tiene diversas proyecciones, pues a través de su contenido quedan tuteladas lo mismo - el decoro y disciplina dentro del centro de trabajo, que el patrimonio de la institución y de los demás trabajadores, y la salud y la vida de las personas.

Estableceremos primero el concepto de embriaguez; la embriaguez es el estado en que se encuentra una persona, a cuya virtud, por efecto de la bebida - alcohólica ingerida, tiene perturbados los sentidos.

De aquí resulta que la Ley castiga la embriaguez - por las consecuencias que de ella pueden seguirse, pues es indudable la peligrosidad que representa, en todos sentidos, la merma importante en las facultades del individuo. El aliento alcohólico no es causal de cese de los efectos del nombramiento.

Durante mucho años el estado de embriaguez tenía que acreditarse con una pericial médica.

Actualmente basta una simple prueba testimonial, ya que resulta evidente que todas las personas, bien - sea por experiencia propia o ajena, están en posibi- lidad de percibir cuando alguien se encuen- tre en dicho conocido estado; sin embargo, es conve- niente pecar de tradicionalistas y anexar el dicta- men médico del estado de embriaguez.

Por otro lado, la Corte al referirse a las drogas - enervantes ha dicho que:

"el solo hecho de que un trabajador sea adic- to a las drogas enervantes no es motivo jus- tificado para rescindir su contrato de traba- jo, si el uso de ellas no lo hace durante -- las horas de labores o en las inmediatas an- teriores de modo que la intoxicación se pre- sente mientras trabaja, pues las causas que pueden invocarse para rescindir sin responsa- bilidad dicho contrato, son las que de un mó- do u otro tienen relación con la prestación de los servicios, más no las que son total- mente ajenas al trabajo." (amparo directo -- 5323/1955).

En cuanto a la salvedad que exista prescripción mé

dica y que haya sido hecha del conocimiento de la institución, indudablemente que resulta injusto - despedir a un trabajador por estar bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante como consecuencia de un tratamiento médico. Más sin embargo, la prescripción suscrita por el médico en nada puede reducir el riesgo de que un trabajador labore sin estar en pleno uso de sus facultades. Bien puede decirse que la solución estaba en que el trabajador no labore en ese estado y se considere justificada la falta con la prescripción médica respectiva.

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

Esta fracción no se refiere a cualquier clase de - sentencia, sino solo a las ejecutoriadas; sin embargo empecemos por examinar el concepto de Sentencia: conforme al Diccionario de Derecho Procesal - Civil del maestro Eduardo Pallares, sentencia es el acto jurisdiccional por medio del cual el juez resuelve las cuestiones materia del juicio. Así, la - sentencia definitiva es el acto procesal culminatorio de un juicio. Ahora bien, la sentencia puede ser impugnada por quien considere que le causa un agravio, y quien está en aptitud de interponer los recursos strictu sensu (apelación) y lato sensu (juicio de amparo) consignados en las leyes. Cuando agotados los recursos la sentencia confirmada, - revocada o consentida no puede ser objeto ya de -- impugnación alguna por convertirse en la verdad legal definitiva, estamos en el caso de una sentencia ejecutoriada.

Cuando la Ley habla de sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, se refiere a una sentencia en materia penal, pues solamente en estos casos se puede imponer como pena la privación de la libertad. El simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica, la posibilidad del cese, sin responsabilidad para la institución.

Una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral.

"XIV.- *Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la institución o conducirse reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos.*"

Esta es una causal nueva, no considerada ni en la L.F.T. ni en la Ley Burocrática, asentada en la Ley Reglamentaria quizá porque la actividad bancaria requiere ser servida por profesionales. La Ley Reglamentaria pone especial énfasis en la calidad del servicio al prever ésta causal.

Esta fracción no prevé la salvedad de que medie provocación o que el trabajador obre en defensa propia como lo menciona la fracción I de este artículo, - para el caso que el cliente provoque al trabajador. En este sentido, tendremos que esperar el criterio de las autoridades competentes.

"XV.- *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*"

De esta fracción se puede concluir que la enumeración a que se refiere este artículo 20 comentado - es enunciativa no restrictiva ni casuística; al referirse a causas no específicamente previstas en la Ley - no por una laguna, sino por una expresa - confesión de que no pueden quedar previstas todas-, encuentra aplicación del artículo 17 de la L.F.T., que señala categóricamente que:

"a falta de disposición expresa, se tomarán en consideración disposiciones que regulen casos semejantes"

En caso de que se invoque esta fracción habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de - establecer la analogía correspondiente.

La analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.

El artículo 21 de la Ley Reglamentaria establece - las causas de separación del empleo sin responsabilidad para el empleado, y consecuentemente con derecho a la indemnización que se señala en el artículo 4º de la Ley Reglamentaria.

El artículo 21 establece los principales deberes - de las instituciones y sus representantes con respecto a los trabajadores, y pueden resumirse de la siguiente manera:

- Deber de honestidad
- Deber de respeto a la persona y a la familia del trabajador por parte de directivos o --

- personal administrativo de la institución, dentro y fuera del servicio.
- Deber de proteger el salario del trabajador: no pagar menos del correspondiente; no reducirselo; pagar puntualmente y en el lugar convenido, y no hacer descuentos que no estén permitidos expresamente por la Ley.
- Deber de propiciar y observar las medidas de seguridad, higiene y prevención de accidentes.
- Deber de observar una conducta prudente.

* Terminación de las relaciones de trabajo.

Este artículo 22 es una adaptación del artículo 53 de la L.F.T., eliminando las causas de mutuo consentimiento, las de terminación de la obra y los casos a que se refiere el artículo 434 de la misma L.F.T.

La terminación de la relación laboral extingue la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario, a trabajador e institución respectivamente, así como las obligaciones secundarias.

Examinemos las causas de terminación de la relación laboral:

"I.- *La renuncia del trabajador presentada por escrito;*"

Esta es una forma común de dar por terminada la relación de trabajo, por la propia voluntad del trabajador quien lo pone en conocimiento de la institución a través de un documento ó escrito. Este escrito no es un convenio por lo que no necesaria-

mente debe ser ratificado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para su validez.

"II.- *La terminación del tiempo o de la obra, en los casos - en que el trabajador haya sido nombrado por tiempo u - obra determinados;*"

Para el análisis de ésta fracción es procedente - aplicar supletoriamente lo dispuesto al respecto en la L.F.T.

El artículo 36 de la L.F.T. nos dice que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. El artículo 37 de la misma L.F.T. estipula que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

En el caso del nombramiento por tiempo determinado existe una modalidad prevista en la misma L.F.T. - en su artículo 39, el cual dice que si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia - del trabajo, la relación quedará prorrogada por -- todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En resumen, cesan los efectos de este tipo de nombramientos por obra o tiempo determinado sin ninguna responsabilidad para la institución al término de la obra o el período fijado.

"III.- *Que el trabajador adquiriera la calidad de pensionado por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total;*"

El derecho a las pensiones de cualquier naturaleza nace cuando el trabajador se encuentre en los supuestos consignados en la Ley respectiva o en las Condiciones Generales de Trabajo y que satisfagan los requisitos establecidos para tal efecto.

Tanto la invalidez como la incapacidad permanente total, provoca la terminación de la relación de trabajo ante la imposibilidad del trabajador, de dar cumplimiento al nombramiento.

"IV.- *La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo*".

La incapacidad física o mental del trabajador debe ser permanente, pues de lo contrario sólo procedería la suspensión, y al terminar la incapacidad el trabajador tendría que reintegrarse a su trabajo.

Respecto a la inhabilidad, ésta viene a significar precisamente la falta de destreza, talento, cualidades y condiciones que son necesarias para realizar un trabajo; responde a la idea de que el trabajador debe ejecutar su labor con la calidad y en la cantidad necesaria.

"V.- *La muerte del trabajador.*"

Siendo la relación de trabajo "intuitu personae" con respecto al trabajador, la consecuencia inmediata y obvia de esta causal es la terminación de la relación de trabajo.

En este previsto, los beneficiarios que haya designado el trabajador tendrán derecho al pago de las prestaciones por fallecimiento que consigné el artículo 28 del R.T.E.I.C.O.A. y que ahora es un derecho adquirido, además de los beneficios que otorga la Ley del Seguro Social.

4.2.3.6. DE LA FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS.

El artículo 23 consigna que:

"Los sindicatos podrán constituir y adherirse a - la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, - única central reconocida para los efectos de esta Ley."

Este artículo no se encontraba en el proyecto de Ley que se envió para su dictamen a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público de la Cámara de Diputados; estas Comisiones Unidas recibieron peticiones y planteamientos de los trabajadores bancarios, a través de sus representantes sindicales, para agruparse en una organización que permitiera integrar en forma amplia y generalizada la defensa de sus intereses. La respuesta de las Comisiones fué la siguiente:

"Por razón del derecho que asiste a los trabajadores, consagrados en la propia Ley Federal del Trabajo, y en las demás disposiciones en materia laboral, es que las Comisiones consideran legítimo y de derecho que este planteamiento de los trabajadores bancarios quede inserto de manera expresa, en la propia Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para lo cual se propone se adicione un Capítulo - especial en la Iniciativa de Ley, con un solo artículo, donde se establece que los sindicatos bancarios podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios".

Así se resolvía el problema político que significaba incorpo

rar a los Sindicatos Bancarios a la FSTSE. Este artículo - 23 hacia que lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley Burocrática, no obstante estar dentro del Título Cuarto que le es aplicable a las relaciones laborales de las instituciones y trabajadores bancarios, resultara "no aplicable" porque se oponfa a la Ley Reglamentaria.

El día 20 de enero de 1984 se inauguró el Congreso Constitutivo de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios - (FENASIB), y el 21 de enero se clausuró con la presencia - del Presidente Miguel de la Madrid.

Este evento se realizó en Oaxtepec, Morelos.

El Comité Ejecutivo Nacional de la FENASIB quedó de la siguiente forma:

- | | |
|---|--|
| 1.- Secretario General. | Rafael López Zepeda. (Secretario General del Sindicato Unico de Trabajadores de Banobras) |
| 2.- Secretario de Trabajo y Conflictos. | Gustavo Jáuregui Aguilar. (Secretario General del Sindicato Nacional de Empleados de Banca - Serfin). |
| 3.- Secretario de Organización. | José Luis González Alonso. (Secretario General del Sindicato Nacional de Auténticos Empleados de Bancomer). |
| 4.- Secretario de Previsión Social. | Enrique Alonso Aguilar Borrego. (Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Mexicano Somex). |
| 5.- Secretario de Acción Política. | Jesús Herrera González. (Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Comer_ mex). |

- 6.- Secretario de Relaciones Internacionales. Rafael de Avila Olvera. (Secretario General del Sindicato Unico de Empleados y Trabajadores de FINASA).
- 7.- Secretario de Finanzas. Luis Zierold Méndez. (Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Banco Nacional de Crédito Rural).
- 8.- Secretaria de Asuntos Escalafonarios. Carolina Beltrán Farrera. (Secretaria General del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de Nacional Financiera).
- 9.- Secretario de Capacitación Administrativa y Bancaria. Juan José Oseguera Coytortúa. (Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Nacional de México).
- 10.- Secretario de Planeación de Estadísticas. José Luis Covarrubias Guel. (Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Banpafs).
- 11.- Secretario del Patrimonio Sindical. Francisco Hernández Nassar. (Secretario General del Sindicato Nacional de Empleados del Banco del Atlántico).
- 12.- Secretario de Ajustes y Presupuestos. Hermenegildo Hernández Anguiano. (Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Mercantil de Monterrey).
- 13.- Secretario de Pensiones y Jubilaciones. Fidel Castorena Flores. (Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Multibanco Mercantil de México).
- 14.- Secretario de Fomento de la Vivienda. Reynaldo Peñaloza Contreras. (Secretario General del Sindicato Unico Nacional de Empleados de -- Banca Cremí).
- 15.- Secretario de Relaciones Nacionales. Jorge E. Barrón Villuendas. (Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Banco de Crédito Rural del Centro Sur).

- 16.- Secretario de Acción Educativa. Ismael Velazco Miguel.
(Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco de Oriente).
- 17.- Secretario de Fomento Turfstico. Agustín Santoyo Vargas.
(Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco Latino).
- 18.- Secretario de Promoción Deportiva. Marcos Ramirez Rufz.
(Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Promoción y - Fomento).
- 19.- Secretario de Promoción Cultural y Recreativa. Raymundo Hernández Moreno.
(Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco del Pequeño Comercio).
- 20.- Secretario para Condiciones Generales de Trabajo. Luis Gerardo Valderrama Navarro.
(Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Banco Interna cional).
- 21.- Secretario de Problemas Técnicos. Ramón Ortega Martínez.
(Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Banpesca).
- 22.- Secretario de Fomento Cooperativo. Luis Burillo Viveros.
(Secretario General del Sindicato Unico de Trabajadores del Banco - de Crédito Rural del Golfo).
- 23.- Secretario de Acción Social. Salomón Villegas Cruz.
(Secretario General del Sindicato Auténtico de los Trabajadores del Banco B.C.H.).
- 24.- Secretario de Educación Sindical. Enrique García García.
(Secretario General del Sindicato Auténtico de Empleados del Banco de Crédito Rural de Occidente).

- 25.- Secretario de Recursos Humanos. Juan Rivas González.
(Secretario General del Sindicato Unico Nacional de Empleados del Banco Sofimex).
- 26.- Secretario de Acción Editorial. Sergio Luis Reyes Hernández.
(Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Continental Ganadero).
- 27.- Secretario de Actas y Acuerdos. Alfredo Cofreces Martí.
(Secretario General del Sindicato Unico de Trabajadores y Empleados de Banca Confía).
- 28.- Secretario de Acción Juvenil. Armando Barajas Carta.
(Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de Crédito y Servicios).

COMISIONES NACIONALES AUTONOMAS

GENERAL DE VIGILANCIA:

- Presidente: Hugo del Valle Lozano.
(Secretario General del Sindicato del Banco de Crédito Rural del Centro Norte).
- Secretario: Francisco González Mercado.
(Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Banca Promex).
- Secretario: Felipe de Jesús Barrón Peña.
(Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Banco Monterrey).

HONOR Y JUSTICIA:

- Presidente: Juan Valadez Leos.
(Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Regional del Norte).

Secretario: Gonzalo Ortuño Castro.
(Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Banco del Centro).

Secretario: Javier Echeverría Lira.
(Secretario General del Sindicato del Banco - de Crédito Rural del Centro).

COMISION DE HACIENDA:

Presidente: Jesús Moreno Ramos.
(Secretario General del Sindicato de Empleados y Trabajadores del Banco Refaccionario de Jalisco).

Secretario: Héctor Serrano Manzo.
(Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Bancam).

Secretario: José Rafael Tapia Maldonado.
(Secretario General del Sindicato de Banca de Provincias).

COMISIONES NACIONALES

1.- COMISION NACIONAL POLITICA

Presidente: José Luis González Alonso.
(Bancomer).

Secretario: Luis Gerardo Valderrama Navarro.
(Banco Internacional).

Secretario: Raymundo Hernández Moreno.
(Banco del Pequeño Comercio).

2.- COMISION NACIONAL DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS.

Presidente: Luis Gerardo Valderrama Navarro.
(Banco Internacional).

Secretario: Raymundo Hernández Moreno.
(Banco del Pequeño Comercio).

Secretario: Francisco Hernández Nassar.
(Banco del Atlántico).

3.- COMISION NACIONAL DE FOMENTO Y CAPACITACION ADMINISTRATIVA.

Presidente: Carolina Beltran Farrera.
(Nafinsa).

Secretario: David Marino Rodríguez.
(Banco de Crédito Rural del Noroeste).

Secretario: José Luis Covarrubias Guel.
(Banpafs).

4.- COMISION NACIONAL DE PROMOCION DEPORTIVA.

Presidente: Rafael López Zepeda.
(Banobras).

Secretario: Gustavo Jáuregui Aguilar.
(Banca Serffin).

Secretario: Luis Gerardo Valderrama Navarro.
(Banco Internacional).

5.- COMISION NACIONAL DE ASUNTOS MEDICOS.

Presidente: Luis Burillo Viveros.
(Banco de Crédito Rural del Golfo).

Secretario: Salvador Grajeda Jasso.
(Banco de Crédito Rural del Pacífico Sur).

Secretario: Francisco Cabrera Valenzuela.
(Banco de Crédito Rural del Pacífico Norte).

6.- COMISION NACIONAL DE ASUNTOS PROFESIONALES.

Presidente: Reynaldo Peñaloza Contreras.
(Banca Cremi).

Secretario: José Luis González Alonso.
(Bancomer).

Secretario: Juan José Oseguera Goytortúa.
(Banamex).

7.- COMISION NACIONAL DE FOMENTO DE LA VIVIENDA.

Presidente: Francisco Hernández Nassar.
(Banco del Atlántico).

Secretario: Gonzalo Ortuño Castro.
(Banco del Centro).

Secretario: Rafael López Zepeda.
(Banobras).

8.- COMISION NACIONAL DE FOMENTO TURISTICO.

Presidente: Gustavo Jaúregui Aguilar.
(Banca Serffin).

Secretario: Francisco Javier Moctezuma Aguiñaga.
(Banco de Crédito Rural del Norte).

Secretario: José Luis Covarrubias Guel.
(Banpafs).

9.- COMISION NACIONAL DE ACCION SOCIAL.

Presidente: Hermenegildo Hernández Anguiano.
(Banco Mercantil de Monterrey).

Secretario: Carolina Beltrán Farrera.
(Nafinsa).

Secretario: Felipe de Jesús Barrón Peña.
(Banco Monterrey).

10.- COMISION NACIONAL DE ASUNTOS FORANEOS.

Presidente: Héctor Serrano Manzo.
(Bancam).

Secretario: Francisco Javier Moctezuma Aguiñaga.
(Banco de Crédito Rural del Norte).

Secretario: José Luis González Alonso.
(Bancomer).

11.- COMISION NACIONAL DE LUCHA CONTRA LA CARESTIA DE LA VIDA.

Presidente: Raymundo Hernández Moreno.
(Banco del Pequeño Comercio).

Secretario: Carolina Beltrán Farrera.
(Nafinsa).

Secretario: Armando Barajas Carta.
(Bancreser).

12.- COMISION NACIONAL DE RELACIONES NACIONALES.

Presidente: Juan José Oseguera Coytortúa.
(Banamex).

Secretario: Gustavo Jaúregui Aguilar.
(Banca Serffn).

Secretario: Enrique García García.
(Banco de Crédito Rural de Occidente).

13.- COMISION NACIONAL DE RELACIONES INTERNACIONALES.

Presidente: Jesús Herrera González.
(Comermex).

Secretario: Carolina Beltrán Farrera.
(Nafinsa).

Secretario: Armando Barajas Carta.
(Bancreser).

14.- COMISION NACIONAL EDITORIAL.

Presidente: Rafael de Avila Olivera.
(Finasa).

Secretario: Juan José Oseguera Coytortúa.
(Banamex).

Secretario: Agustín Santoyo Vargas.
(Banco Latino).

15.- COMISION NACIONAL DE ASESORIA.

Presidente: Jorge Barrón Villuendas.
(Banco de Crédito Rural del Centro Sur).

Secretario: Francisco Hernández Nassar.
(Banco del Atlántico).

Secretario: Rafael López Zepeda.
(Banobras).

16.- COMISION NACIONAL DE EDUCACION.

Presidente: Agustín Santoyo Vargas.
(Banco Latino).

Secretario: Reynaldo Peñaloza Contreras.
(Banca Cremi).

Secretario: Marcos Ramírez Ruiz.
(Promoción y Fomento).

17.- COMISION NACIONAL DE ESCALAFON.

Presidente: Ramón Ortega Martínez.
(Banpesca).

Secretario: Agustín May Canche.
(Banco de Crédito Rural Peninsular).

Secretario: Salomón Villegas Cruz.
(B.C.H.).

18.- COMISION NACIONAL DE CULTURA Y RECREACION.

Presidente: Juan Rivas Torres.
(Banco Sofimex).

Secretario: Enrique Alonso Aguilar Borrego.
(Banco Mexicano Somex).

Secretario: Juan Valadez Leos.
(Banco Regional del Norte).

19.- COMISION NACIONAL DE ASUNTOS DE PENSIONADOS JUBILADOS.

Presidente: Luis Zierold Méndez.
(Banrural).

Secretario: José Luis González Alonso.
(Bancomer).

Secretario: Francisco González Mercado.
(Banca Promex).

20.- COMISION NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO.

Presidente: Jesús Moreno Ramos.
(Banco Refaccionario de Jalisco).

Secretario: Javier Echeverría Lira.
(Banco de Crédito Rural del Centro).

Secretario: Marcos Ramfrez Ruiz.
(Promoción y Fomento).

21.- COMISION NACIONAL DE PATRIMONIO SINDICAL.

Presidente: José Claudio Sepúlveda.
(Banco del Noroeste).

Secretario: Juan José Oseguera Coytortúa.
(Banamex).

Secretario: Rafael de Avila Olvera.
(Finasa).

22.- COMISION NACIONAL PARA CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Presidente: Enrique Alonso Aguilar Borrego.
(Banco Mexicano Somex).

Secretario: Carolina Beltrán Farrera.
(Nafinsa).

Secretario: Jesús Moreno Ramos.
(Banco Refaccionario de Jalisco).

23.- COMISION NACIONAL DE PLANEACION Y ESTADISTICA.

Presidente: Salomón Villegas Cruz.
(B.C.H.).

Secretario: Alfredo Cofreces Martf.
(Banca Conffa).

Secretario: Sergio Luis Reyes Hernández.
(Banco Continental Ganadero).

4.2.3.7. DE LA SUPERVISION DE LAS INSTITUCIONES.

El artículo 24 estipula que:

"La Secretaría de Hacienda y Crédito Público deberá en todo tiempo supervisar, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, - que las Instituciones cumplan con las disposiciones aplicables, así como para proveer lo necesario para su debida y cabla aplicación."

Este artículo incorpora nuevamente a la C.N.B. y S. la facultad de tutelar los derechos laborales de los empleados bancarios y consecuentemente responsabilizándola de vigilar que éstos se respeten.

Esta facultad implica que cuando surja un problema relacionado con el trabajo de una Institución Bancaria y alguno o algunos de los miembros de su personal, será la S.H.C.P. a través de la C.N.B.y S. quien resuelva el problema. Para ello, dicha Comisión tiene en todo tiempo las facultades necesarias para investigar a las Instituciones en que los empleados afectados se encuentren prestando sus servicios, proveyendo lo necesario para la debida y cabal aplicación de la Ley y de demás disposiciones aplicables a los empleados bancarios.

Con ese fin, podrá tomar las medidas conducentes a fin de evitar o corregir las variaciones que se imputan a las Instituciones bancarias, a través de investigaciones oficiales que realice con ese propósito.

En todos los casos la C.N.B.y S. procederá supliendo la deficiencia de la queja en caso necesario en beneficio de los empleados.

La C.N.B. y S. en nombre de la S.H.C.P., con las peticiones e informaciones que aporten las partes interesadas y la investigación que por su parte realice, substanciará los casos controvertidos dictando al efecto un laudo que pondrá fin al procedimiento administrativo de conciliación.

En caso de inconformidad de la persona con el laudo dictado, quedan a salvo sus derechos para llevar la cuestión ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se ventilará en forma ordinaria y mediante el procedimiento relativo.

4.2.3.8. TRANSITORIOS

"Artículo. Primero.- La presente Ley entrará en vigor el 1ro. de enero de 1984."

A partir de esa fecha se llenó el vacío jurídico en relación al marco legal laboral que los trabajadores bancarios habían tenido por efecto de la nacionalización o expropiación bancaria y de su consecuente ubicación dentro del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

"Artículo Tercero.- En tanto se expiden las Condiciones Generales de Trabajo de las Instituciones, seguirán aplicándose los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos. Dichas Condiciones deberán expedirse dentro de los tres meses posteriores a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley."

Según lo dispuesto por esta Ley, las Condiciones Generales de Trabajo debieron expedirse a más tardar el 31 de marzo de 1984, sin embargo, por interés gubernamental, el proceso de expedición se demoró por casi todo el año de 1984 y en 1985 se habrán de formalizar y presentarse para su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Artículo Cuarto.- Las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las Instituciones continuarán surtiendo efectos y deberán formalizarse con la expedición de los nombramientos correspondientes en un plazo no mayor de seis meses a partir de su entrada en vigor. La falta de expedición de los nombramientos no impedirá la continuación de la relación de trabajo establecido con anterioridad al vencimiento de dicho plazo."

El plazo que se menciona expiró el 30 de junio de 1984 y no se realizó la sustitución del contrato individual de trabajo por el nombramiento por interés gubernamental. Es de esperar que habiendo ya autorizado la expedición de C.G.T. a finales de noviembre de 1984, durante 1985 se realice el cambio de instrumento jurídico que formalizará la relación laboral.

4.2.4 ESTRATEGIA PARA EL MANEJO DE LAS RELACIONES SINDICATOS INSTITUCIONES BANCARIAS.

Para exponer el modelo que deberá seguirse estratégicamente en las relaciones sindicales hemos de utilizar la técnica del Ing. Enrique Muller, señalada en su obra "Dirección de Relaciones Laborales," con los siguientes elementos:

- a) Sujetos o partes involucradas: el Sindicato, los trabajadores y la Dirección, identifícalos de la siguiente manera.

S

SINDICATO

D

DIRECCION

T

TRABAJADORES

Para nuestro análisis ampliaremos los elementos personales, tendremos además los siguientes:

s

REPRESENTANTES DEL SINDICATO DISTINTOS DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL. (SECRETARIOS REGIONALES O SIMPLEMENTE DELEGADOS.)

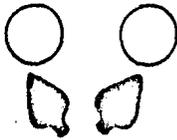
d1

TITULARES DE RECURSOS HUMANOS (GERENTES Y/O SUBDIRECTORES RESPONSABLES DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS.)

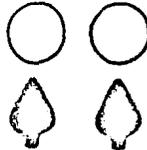
d2

SUPERVISORES (LLAMENSE GERENTES DE AREA, JEFES DE DEPARTAMENTO O JEFES DE SECCION.)

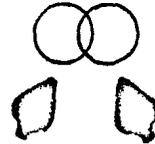
b) Objetivos de los sujetos o partes involucrados: básicamente pueden ser opuestos, paralelos o afines.



**OBJETIVOS
OPUESTOS**



**OBJETIVOS
PARALELOS**

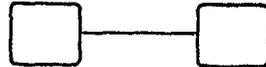


**OBJETIVOS
AFINES**

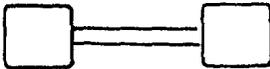
c) Relaciones y comunicación entre las partes:



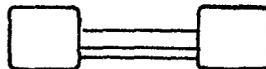
**LINEA PUNTEADA RE-
LACION MUY DEBIL.**



**LINEA SOLIDA RELA-
CION DEBIL.**



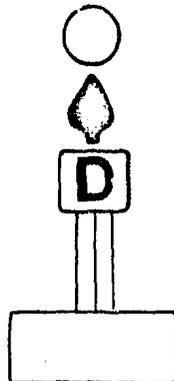
**DOS LINEAS SOLIDAS
RELACION FUERTE**



**TRES LINEAS SOLI-
DAS RELACION MUY
FUERTE.**

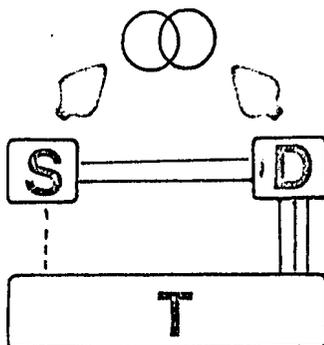
Después de identificar los símbolos de las partes que componen los modelos que utilizaremos, entraremos al diseño y análisis de los modelos.

MODELO DE NO SINDICATO CON RELACION MUY FUERTE
Este modelo se representa de la siguiente manera:



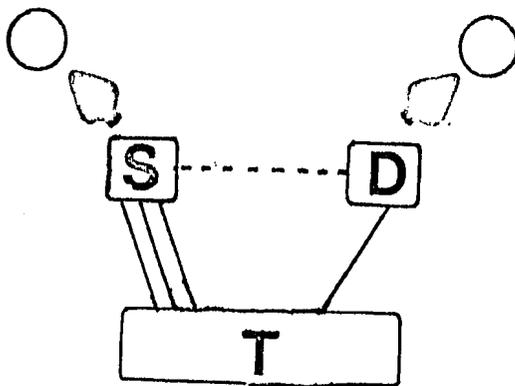
Este modelo se sucede cuando no hay un sindicato y la Dirección mantiene vínculos muy estrechos con su personal, lo cual genera control, y es debido a condiciones de trabajo muy buenas o a los efectos de un cuerpo policial o policiaco al servicio de la Dirección. En la Banca se tenía un modelo de este tipo pero debido a las prestaciones y en general a condiciones de trabajo muy superiores a lo estipulado como mínimo en el derecho laboral.

MODELO DE SINDICATO DEBIL Y DIRECCION FUERTE



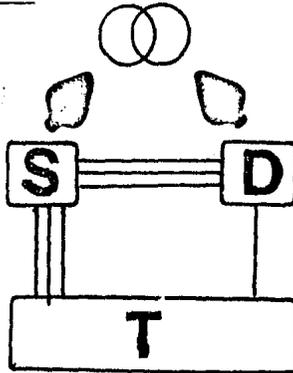
En este modelo, la Dirección conduce a los trabajadores hacia sus objetivos sin necesitar realmente del sindicato. Este sería el modelo del sindicato denominado blanco; este sindicato es controlado por la Dirección y se mantiene convincente ya sea para crear un modelo mejor en lo futuro o bien como protección de otros sindicatos que pudieran tener objetivos no afines a la empresa.

MODELO DE SINDICATO FUERTE Y DIRECCION DEBIL CON OBJETIVOS OPUESTOS.



Este modelo es la antesala de organizaciones o empresas controladas o administradas por los trabajadores y/o el sindicato, o bien de empresas próximas a quebrar. Estos sindicatos no pueden ser controlados por la Dirección y necesariamente deben ser controlados por alguna central a fin de evitar la quiebra de empresas por demandas laborales desmedidas.

MODELO DE SINDICATO FUERTE Y DIRECCION DEBIL CON
OBJETIVOS AFINES



Este modelo es el que podemos encontrar comúnmente en la administración pública, sea central o paraestatal. Aquí el sindicato es quien mantiene una estrecha relación y comunicación con la masa de trabajadores identificándolo ellos mismos como el órgano que atiende sus peticiones y les sirve cuando quieren ejercer algún derecho laboral consignado en su contrato colectivo o en sus Condiciones de Trabajo. La Dirección es consciente de que la relación con sus trabajadores es débil y resulta más efectivo y menos costoso (algunas veces) utilizar la vía del Sindicato para ejercer el control de la masa; la Dirección podría implementar áreas de Recursos Humanos que atendieran a los empleados y les dieran servicio y orientación cuando lo necesitaran sin embargo resultarían costos muy altos en tiempo y en dinero que normalmente los Directivos de instituciones de la administración pública no tienen, aunque en realidad, probablemente el problema no sería tanto el dinero sino el tiempo, pues como sabemos las peculiaridades del sistema político mexicano hacen que de la noche a la mañana muchos políticos cambien de posición, no siempre para mejorar.

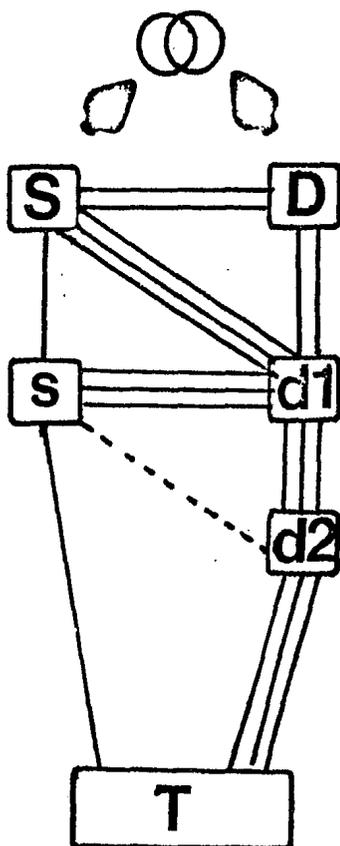
Ya hemos visto varios modelos ahora trataremos de -

aplicarlo a la realidad de la Banca Mexicana. El modelo que antes de la nacionalización imperaba en la Banca era el de "no sindicato" con una relación muy fuerte de la Dirección con los trabajadores; esquematizado quedaría así:



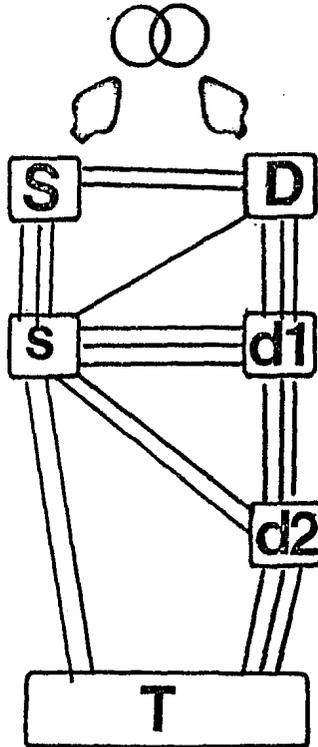
Incluimos las figuras de los titulares o ejecutivos de las áreas de recursos humanos (d1) y la de los superiores (d2) a fin de ampliar más el comentario y exponer la situación con más detalle. La función de recursos humanos en las instituciones bancarias desde antes de la expropiación ha sido la de atender a los trabajadores en todo lo que es inherente a la relación laboral establecida, manteniendo estrecha comunicación permanente - comúnmente a través de los supervisores pero también de manera directa con el trabajador. La razón de la relación muy fuerte son las condiciones de trabajo muy superiores a las de los obreros industriales en el país y a los señalados como mínimos en la Ley Federal del Trabajo.

Después de la nacionalización aparecieron los sindicatos y ante la falta de información sobre este fenómeno el empleado bancario se mantuvo escéptico adaptándose muy lentamente a convivir con la nueva figura que representaba el sindicato. El modelo que desde esa fecha y durante 1984 prevaleció fue a grandes rasgos la siguiente:



En este modelo podemos ver la ascendencia y la --- atención a los trabajadores que se sigue manteniendo - muy fuerte, vía ejecutivos de Recursos Humanos y -- supervisores, en tanto que la relación del sindicato con los trabajadores ha sido débil, y entre Dirección y Sindicato muy fuerte originado por la -- misma naturaleza de la función sindical dentro de la Banca Mexicana. La relación entre miembros del Comité Ejecutivo Nacional de los Sindicatos y los supervisores ha sido prácticamente nula y entre los delegados o representantes sindicales departamentales y los supervisores la relación se caracteriza por ser débil dado que ha faltado información en - ambos lados sobre el rol que tendrán y que deben - desempeñar ahora.

El modelo que a futuro es necesario tener quedaría esquematizado de la siguiente manera:



Este modelo debe y puede ser el resultado del trabajo que después de la nacionalización bancaria han desarrollado tanto los líderes sindicales como los ejecutivos de Recursos Humanos de la Banca.

Analizando el modelo tenemos que, el C.E.N. - del Sindicato y la Dirección deben conservar la relación fuerte que desde un inicio tuvieron, creando una relación muy fuerte ambas partes con sus subordinados, es decir, los delegados o representantes sindicales y los ejecutivos de Recursos Humanos y supervisores de la Institución a fin de que estén enterados de cuál es la estrategia que en materia laboral se va a seguir. La relación entre los ejecutivos de Recursos Humanos se mantiene igual de

fuerte a fin de que la comunicación que se genere en ambas partes mantenga el entendimiento que se ha logrado; con los supervisores de la Institución la relación debe hacerse fuerte, dotando al supervisor de la información referente a aspectos sindicales y especialmente a los objetivos que se persiguen. Con la masa de trabajadores la relación con la Institución vía supervisores y áreas de Recursos Humanos no debe decaer, por el contrario, es necesario que sean atendidos con justicia en sus peticiones y problemas; el Sindicato debe justificar su función ante los trabajadores para lograr mayor arraigo y sobre ellos.

CONCLUSIONES

Hemos visto que la importancia de la Banca no se da tan sólo -- por su movimiento económico sino por lo estratégico política y económicamente de su función para el Gobierno; así, en aras de un interés público desde un inicio se buscó minimizar las posibilidades de obstáculos o problemas potenciales haciendo a un lado la Constitución y los derechos colectivos de los trabajadores que de ella emanaban. El Presidente Cárdenas además trasladó peculiarmente funciones que le correspondían a la ahora -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social a un organismo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda a fin de ser expeditos para prevenir problemas. El Reglamento del Presidente Ruiz Cortines esencialmente fue el mismo que había decretado el General Cárdenas, si bien el cambio fue en una mejor estructura jurídica y más avanzada técnica legislativa, así como el incremento de las prestaciones volvieron a prohibirse mediante un reglamento los derechos colectivos constitucionales de huelga y de asociación, basados en una disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo de 1931 que impedía formar sindicatos a las personas sujetas a reglamentos especiales.

En 1972 durante el proceso de sindicalización de los empleados bancarios hubo contradicciones políticas y jurídicas; por un lado las manifestaciones públicas del Presidente Echeverría apoyando en cierta forma ese movimiento y luego haciendo funcionar la maquinaria gubernamental en sentido contrario, después, emitiendo un decreto que reformaba y adicionaba un reglamento que ya había desaparecido jurídicamente al ser puesta en vigor la Ley Federal del Trabajo en 1970. Una vez más, el Gobierno le dió seguridad a ése sector bancario considerado por él mismo de suma importancia estratégica para el país.

El movimiento sindical bancario no podía prosperar a menos que hubiera una inclinación gubernamental en su favor. En 1980 se buscó esa inclinación a través de una iniciativa de reformas - a la Ley Federal del Trabajo propuesta por las diputaciones -- obrera del PRI y de la coalición de izquierda. Aunque fueron dos propuestas, ambas coincidían esencialmente, partían de la anticonstitucionalidad del Reglamento de Trabajo de los Empleados Bancarios y rechazaban el régimen de excepción a que los sometía. La coalición de izquierda fundamentaba la anticonstitucionalidad del Reglamento en los siguientes puntos:

- * Fue expedido por el Presidente de la República, y en materia laboral el único facultado expresamente es el Congreso de la Unión.
- * Contravenía a la Constitución al negar los derechos de asociación y de huelga.
- * Concedía facultades extraordinarias en materia laboral a la C.N.B. y S. que eran improcedentes por su misma naturaleza.

Para la diputación obrera del PRI el reglamento era anticonstitucional por que:

- * Coartaba los derechos de asociación profesional, de contratación colectiva y de huelga.
- * Creaba un tribunal especial, la C.N.B. y S. para conocer y decidir los conflictos obrero patronales, sin contar para ello con la jurisdicción y las atribuciones correspondientes.

Este intento por buscar la inclinación gubernamental en favor del sindicato bancario fue infructuoso y sólo hasta el momento

en que el Presidente López Portillo expropió la Banca se produjo que el sindicalismo bancario fuera reconocido y aprobado.

El carácter de servicio público que tiene la Banca originó que se dispusiera que las relaciones laborales de las Instituciones bancarias con sus empleados se rigieran por el Apartado B, el cual en su Ley Reglamentaria, estipula que sólo se podrá hacer uso del derecho de huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el mismo apartado. Esto significa una limitación justificada tradicionalmente por el carácter público de los servicios que presta el Estado.

Hasta el 30 de diciembre de 1983, se definió cuál sería el marco legal específico para los empleados bancarios en su nueva situación al promulgarse la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. Nosotros hemos querido hacer algunas observaciones sobre la procedencia y acierto de expedir una ley para los empleados bancarios, retomando - los derechos y obligaciones ya adquiridos, a saber:

- * Se da cumplimiento al Artículo Tercero del decreto del 6 de septiembre de 1982, en el que se establece que en su oportunidad se propondrían las normas que regirían las relaciones laborales de los trabajadores bancarios.
- * Se da a las normas que rigen las relaciones laborales bancarias el rango de normas reglamentarias de un precepto constitucional.
- * Por considerar que en virtud de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se expidió como Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, y dado que la Fracción XIII Bis incorporó al personal bancario a dicho Apartado, consecuentemente,

- se hizo necesaria una Ley que reglamentara esta nueva fracción, máxime cuando es un hecho - el que las condiciones de trabajo y las prestaciones existentes para el personal bancario -- son diferentes a las establecidas para los trabajadores al servicio del estado.
- * Se atiende la intención del Constituyente de - que sea el Congreso de la Unión el que dicte - las disposiciones legales de carácter laboral que se ajusten a los marcos normativos de referencia que representan los Apartados A y B del Artículo 123 Constitucional.
 - * Por considerar técnica y jurídicamente mejor la fórmula de una ley especial que la de reformar la ley burocrática, en tanto que ésta rige realidades socioeconómicas y sociopolíticas diferentes.
 - * Se concilian, a través de una ley con rango y fuerza suficientes para lograrlo, los conflictos de la ley que suscita el hecho que haya derechos laborales bancarios que actualmente se sujetan - al régimen de seguridad social previsto en la - Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y por la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda -- para los Trabajadores.
 - * Se recogen todos los beneficios económicos y sociales que los trabajadores bancarios habían logrado.
 - * Se respetan las condiciones de relación laboral actual por medio de contrato individual de trabajo de los em--

pleados bancarios, y solo se sustituye el instrumento jurídico que formaliza la relación laboral, se cambia de Contrato a Nombramiento.

- * Se sustraen las relaciones laborales bancarias del riesgo de la negociación periódica de derechos por lo que éstos deben ser prefijados, -- predeterminados de antemano, particularmente -- los relativos al régimen salarial y el sistema de selección y contratación del personal.
- * Se preserva la eficiencia del servicio bancario, sus niveles de productividad y la continuidad -- ininterrumpida de dicho servicio al recoger en -- un marco legal explícito y definido los objetivos laborales en el sector bancario y las reglas especiales que responden a los mismos sin que por ello se cancelen las fórmulas dinámicas de cambios positivos.
- * Se asegura que la normatividad laboral, atenta a las características singulares de las relaciones laborales, fije con precisión las bases para que las mismas se lleven en términos de estabilidad, de respeto y de equidad y no entrañe situaciones confusas, que puedan exponer aquellos propósitos.
- * Por considerar que no hubiera sido razonable que las relaciones de los trabajadores bancarios se sujetaran a la Ley burocrática como está concebida o aún reformada, porque es atentar la actividad y a las relaciones de trabajo que se producen como consecuencia de la misma, que son diferentes a la actividad bancaria y a sus relaciones de trabajo.

- * Se toma en cuenta que el contenido sustantivo de la Ley burocrática y con él la conducta del Estado frente a sus trabajadores, no puede superar la diferencia de grado con el sector bancario y no es prudente en términos económicos, aspirar a un tratamiento de igualación por parte del Gobierno Federal a sus trabajadores a semejanza del que conceden las Instituciones Bancarias a los suyos.
- * Se evita el que pudiera objetarse de antitécnico, antieconómico e impolítico tratar de regir en un mismo instrumento jurídico, como lo sería la Ley Burocrática, dos realidades humanas y socioeconómicas muy diferentes.
- * Por considerar que si la Ley Burocrática hubiese regido las relaciones laborales bancarias habría que modificarla tanto en esencia, que pasaría a ser una nueva Ley o habría que reformarla de tal forma que tendría que admitirse que prácticamente serían dos leyes en una sola, por las necesidades de regulación tan amplias que demandan las relaciones laborales bancarias
- * Por la conveniencia de ser consecuentes con el sentimiento de los trabajadores bancarios, de que sea una Ley la que por su valor jerárquico garantice y preserve todos los derechos laborales adquiridos y en consecuencia al conservar el personal bancario sus condiciones de trabajo, derechos y prestaciones, reconocidos en una Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis que los incorporó al Apartado "B", se mantenga la calma y tranquilidad especialmente importantes en este sector de la economía del país.

La nueva ley laboral bancaria además de llenar el vacío ju
rídico que se había generado después de la expropiación y
de garantizar a los trabajadores bancarios del país que to
dos sus derechos adquiridos serían respetados, vino a con
siderar y reconocer de derecho lo que el R.T.E.I.C.O.A. nun
ca reglamentó: el derecho de asociación o sindicalización,
y el de huelga, con las limitaciones que de hecho -no de de
recho- significa el regir sus relaciones laborales por lo -
dispuesto en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucio--
nal. Sin embargo, debemos reconocer que de alguna manera -
ya no están los trabajadores bancarios en el régimen de ex-
cepción de antaño, oficialmente se consideran y respetan sus
derechos colectivos. El apoyo que los legisladores dieron
al Sindicalismo Bancario quedó patentizado al incluir el --
artículo 23 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis
del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, el cual -
se refiere a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.

Consideramos que el nuevo marco legal laboral bancario com-
promete a los trabajadores bancarios y a sus sindicatos, no
solo a exigir y velar por sus derechos, sino a demostrar re
ciprocidad y cumplir con igual intensidad con sus obligaciou
nes. Ambos deberán manejar conjuntamente con sus Instituciou
nes, objetivos afines en lo referente a productividad y ca-
lidad en el servicio público de banca y crédito.

ANEXO I

SINDICALISMO BANCARIO EN TRES PAISES DE AMERICA LATINA

FUENTE: ASOCIACIÓN DE BANQUEROS DE MÉXICO,
COMISIÓN PERMANENTE DE PERSONAL BANCARIO,
ESTUDIO LABORAL DE TRES PAÍSES SUDAMERICANOS.

FEBRERO - MARZO, 1976.

B) SITUACION LEGAL, CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

No hay legislación laboral bancaria en especial. Las relaciones obrero-patronales en los bancos se rigen por las leyes laborales de carácter -- general y por las estipulaciones de la contratación colectiva.

En este país no existe un Código Laboral. El Derecho del Trabajo es una compilación de una gran cantidad de leyes que se han ido poniendo en vigor a lo largo del tiempo.

Hay libertad de contratación de personal de nuevo ingreso; en el caso de promociones se da preferencia a la antigüedad pero la selección también es libre, aunque el sindicato ya ha pedido participar en la calificación de los candidatos. Los sueldos se fijan en la negociación colectiva que normalmente se lleva a cabo cada año.

El salario mínimo lo fija cada dos años el Consejo Nacional del Trabajo.

Los Bancos tienen la obligación de participar utilidades a su personal en el caso de haber logrado una rentabilidad del 10 % como mínimo.

Existen las siguientes gratificaciones anuales y por vacaciones:

| <u>CONCEPTO</u> | <u>MONTO</u> |
|----------------------------|------------------|
| Por fiestas patrias | Un mes de sueldo |
| Por navidad | Un mes de sueldo |
| Por contratación colectiva | Un mes de sueldo |
| Por vacaciones | Un mes de sueldo |

La jornada de trabajo es la siguiente:

| | |
|--------------------------|--------------------|
| En verano (3 meses): | 6:30 horas diarias |
| Resto del año (9 meses): | 7:30 horas diarias |

No se trabaja los sábados y el sindicato ya ha pedido la jornada de -- seis horas diarias.

Las horas extras se pagan con una mejora de 1.5 a 3 veces, según el número de horas trabajadas.

I.- EL PERUA) BANCOS EN EL PERU

En el Perú existe un Banco Central, llamado Banco Central de Reserva - del Perú. Además, existe el Banco de la Nación, que actúa como agente financiero del Estado, encargado del control de cambios, del manejo de los encajes legales y del control de los tres bancos comerciales del - Estado que se denominan Bancos Asociados.

Hay también cuatro bancos estatales de fomento que son:

- Banco de Fomento Agropecuario
- Banco Industrial del Perú
- Banco Minero del Perú
- Banco de la Vivienda del Perú

En el Perú el crédito hipotecario es manejado por un solo Banco que también es estatal: el Banco Central Hipotecario.

A la Banca Privada se le denomina Banca Comercial y de Ahorro, y cuenta con 20 instituciones, de las cuales tres son Bancos Asociados (mixtos) y cuatro corresponden a sucursales de Bancos Extranjeros que no pueden operar en el ramo de ahorro.

Los cinco Bancos Estatales, y los veinte Bancos Comerciales y de Ahorros cuentan con el siguiente número de empleados:

EMPLEADOS:

| <u>CLASE</u> | <u>NUMERO</u> |
|------------------------------------|---------------|
| No manuales (de oficina) | 18,345 |
| Manuales (mensajeros, mozos, etc.) | <u>2,558</u> |
| Total: | 20,903 |

De estos 20,903 empleados aproximadamente el 50 % son de Bancos Estatales y la otra mitad de Bancos Privados.

El personal tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones, y existe la obligación de enviar al Ministerio de Trabajo el Programa Anual de Vacaciones.

La estabilidad en el empleo se considera buena, pues existe un período de prueba de 90 días. Después de dicho período sólo puede despedirse al trabajador por alguna de 9 causales muy limitadas que se señalan en la ley. En caso de despido injustificado el trabajador tiene dos opciones:

- 1) La reposición en el empleo;
- 2) Indemnización (3 meses de sueldo solamente)

Tanto en caso de despido como de retiro voluntario existe una prestación llamada "compensación por tiempo de servicio" que consiste en un mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses.

La capacitación de los trabajadores en el Perú está a cargo del Estado, mediante una modalidad de la educación denominada "calificación profesional extraordinaria" y que está destinada a la capacitación permanente de los trabajadores de los diversos sectores de la actividad social y económica nacional y la actualización periódica de su educación.

Las empresas tienen la obligación de dar a sus trabajadores las licencias y facilidades necesarias para obtener esta calificación profesional extraordinaria.

El servicio médico y las pensiones por retiro están a cargo del Seguro Social.

Las prestaciones en casos de defunción de empleados o familiares son un seguro de vida con importe de la tercera parte de los sueldos percibidos en el último cuatrienio.

Existe también, una ayuda para gastos de sepelio de familiares directos.

En prestaciones de carácter económico se tiene que no hay obligación -- legal ni contractual para otorgar préstamos a corto y a mediano plazo.

Los préstamos hipotecarios pueden otorgarse por un monto hasta del 50% del importe de la "compensación por tiempo de servicios" (un mes de -- sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses).

C) EL SINDICALISMO BANCARIO EN EL PERU

El sindicalismo bancario como es ahora, existe hace unos 31 años. Sin embargo, sus primeros orígenes se remontan al año de 1913 cuando los empleados bancarios apoyaron, con éxito, un movimiento laboral de trabajadores de otro sector (lavanderas).

Los preceptos legales que rigen la creación del sindicalismo bancario - es la legislación laboral de carácter general.

El sindicalismo bancario se estructura de la siguiente forma: Los empleados manuales y no manuales de cada banco tienen formado un sindicato, el que recibe el nombre del CENTRO FEDERADO.

El Centro Federado de un banco se divide en secciones regionales. Todos los Centros Federados de la Banca Privada están unidos en una Federación Nacional.

La vigilancia bancaria la hacen agencias particulares o policías, que no son considerados como personal bancario y no pueden sindicarse.

Cada Centro Federado presenta anualmente, como norma su pliego de peticiones al Banco a que pertenece, pero todos los pliegos de peticiones son idénticos.

Los Bancos se ponen de acuerdo para fijar las bases a que deberá sujetarse la negociación del pliego de peticiones. Las negociaciones se llevan a cabo entre la Federación Nacional y una Comisión especial que representa a los bancos, integrada por el Presidente de la Asociación de Bancos del Perú, por su antecesor y por quien será su sucesor.

Cabe aclarar que la resolución del pliego de peticiones y el acuerdo correspondiente es de aplicación a toda la Banca, es decir, que se pactan las mismas prestaciones y condiciones de trabajo para todo el personal bancario.

En 1976 la cuota sindical era del equivalente a \$ 48.00 pesos por empleado. Además hay una aportación mensual del 1% del sueldo mensual, para incrementar el Fondo de Ayuda Mutua para fallecimiento de afiliados al sindicato.

Los agremiados del sindicato son todos los que no tienen representación de la empresa o supervisión.

Existe un solo contrato colectivo de aplicación general a toda la banca, y esto se considera como un especial acierto porque evitan que el sindicato solicite mejores prestaciones amparándose en lo que concedieran -- otros bancos, y además se crea un estado de equidad en toda la Banca.

Las instancias en la revisión de los contratos colectivos son tres:

- 1) Trato directo.- Debe realizarse en 20 días hábiles prorrogables a 30 días por acuerdo de las partes.
- 2) Conciliación ante autoridades.- En caso de falta de acuerdo en la instancia anterior.
- 3) Resolución de autoridad.- En caso de falta de acuerdo en la instancia anterior.

Normalmente se llega a la tercera instancia.

La frecuencia normal de la revisión de los contratos colectivos es de - cada año.

Existe el derecho de huelga en la Banca; en cualquiera de las tres instancias antes indicadas puede haber huelga, y suele haberla frecuentemente.

En 1964 hubo una huelga que se prolongó 60 días y por ese motivo han prestado la mayor atención a las relaciones obrero-patronales y a resolver - con agilidad el pliego de peticiones. Desde entonces no han tenido paros mayores de dos días.

Se considera que antes del sindicalismo las condiciones de trabajo de los empleados bancarios en relación a las condiciones de los trabajadores en general eran menos amplias, a diferencia de la época actual - en que se consideran más amplias, pues los principales cambios que se han operado en la Banca desde la aparición del sindicalismo han sido - la mejora de prestaciones y condiciones de trabajo.

II.- COLOMBIA

A) BANCOS EN COLOMBIA

El Banco Central en este país es el Banco de la República y tiene a su cargo las funciones típicas de esta clase de instituciones. Además de este Banco existen cinco Bancos Estatales que tienen funciones de fomento económico y son los siguientes:

- Banco Ganadero
- Banco Cafetero
- Banco Popular
- Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero.
- Banco Central Hipotecario.

Aunque estos Bancos son formalmente de fomento, en la realidad también actúan en ocasiones como Banco Comercial.

La Banca Comercial está constituida por 19 Bancos, a saber:

Con oficina principal en Bogotá (7):

- Banco de América Latina
- Banco de Bogotá
- Banco de Colombia
- Banco de Construcción y Desarrollo
- Banco de Comercio
- Banco del Estado
- Banco Nacional

Con oficina principal en el interior (6):

- Banco Comercial Antioqueño (Medellín)
- Banco de Caldas (Manizales)
- Banco de la Costa (Barranquilla)
- Banco de Occidente (Cali)
- Banco de Santander (Bucaramanga)
- Banco Industrial Colombiano (Medellín)

Bancos Extranjeros (6):

- Banco de Londres y Montreal
- Banco Franco Colombiano
- Banco Real
- Bank of América
- First National City Bank
- Royal Bank of Canada

El sistema bancario colombiano tiene aproximadamente 50,000 empleados, de los cuales el 50% pertenecen a oficinas bancarias en Bogotá. Por clase de Bancos, la población bancaria se divide así aproximadamente:

| | |
|--------------------|--------------|
| Bancos del Estado | 19,000 |
| Bancos Privados | 28,000 |
| Bancos Extranjeros | <u>3,000</u> |
| TOTAL: | 50,000 |

SITUACION LEGAL, CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS

No hay legislación laboral bancaria especial. Las relaciones obrero-patronales en los Bancos se rigen por las leyes laborales de carácter general y por las estipulaciones de la contratación colectiva.

Hay libertad de contratación de personal de nuevo ingreso. En el caso de promociones, también hay libertad para el patrón.

Los sueldos se fijan en la negociación colectiva, la cual se lleva a cabo cada dos años.

El salario mínimo lo fija el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

No existe participación en las utilidades para los empleados bancarios.

Existe una gratificación anual de un mes de sueldo. No hay gratificación por vacaciones en la legislación laboral pero suele pactarse en los contratos colectivos.

La jornada de trabajo es de 40 horas a la semana en 5 días. El trabajo extraordinario (horas extras) se paga desde un 70 % adicional hasta un 200 % adicional, según el número de horas o bien si se trata de día festivo.

Las vacaciones legales son por 15 días. Por negociación colectiva suelen otorgarse períodos más largos; en algunos casos alcanzan hasta un mes y medio.

Puede decirse que hay estabilidad en el empleo, pues hay contrato de aprendizaje por dos años en los cuales se paga medio sueldo mínimo. Durante ese tiempo se envía al aprendiz al SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) a tiempo completo. El contrato definitivo puede otorgarse antes de que termine el aprendizaje.

También se contrata definitivamente a personal sin pasar por el SENA.

En caso de despido, la indemnización es de un mes de sueldo por cada año de servicios.

En cuanto a la capacitación y desarrollo, hay obligación de contribuir al sostenimiento del SENA y de tener capacitándose en dicho organismo - al 5 % del personal.

Además de este 5% del personal que debe estar capacitándose en el SENA la ley obliga a conceder una beca por cada 500 empleados o fracción mayor de 250, aunque por convención colectiva, suelen darse más.

Las actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas suelen pactarse en la convención colectiva. No hay obligación de ley.

El servicio médico lo proporciona el Instituto Colombiano de Seguros - Sociales. Las cuotas son pagadas por el patrón (66%) y el empleado -- (33%).

Las pensiones por retiro suelen pactarse en las convenciones colectivas.

Las prestaciones en caso de defunción de empleados o familiares de empleados son a cargo del Instituto Colombiano de Seguros Sociales a partir de 50 semanas de cotización.

Los préstamos a corto y mediano plazo no los hay por la ley.

Los préstamos hipotecarios suelen pactarse en las convenciones colectivas.

Hay los siguientes subsidios:

- Por cada hijo menor de 14 años o mayor, que esté estudiando
- Contribución a la "cajas de compensación familiar". Fines de las cajas: Supermercados. Funcionan como los llamados en México, "Subsidios para adquisición de -- artículos de primera necesidad, o despen-sas".
- Centro de bienestar y recreación.
- Guarderfas
- Farmacias con descuento.

C) SINDICALISMO BANCARIO EN COLOMBIA

El sindicalismo bancario nació en 1958. En opinión de nuestros informantes, los líderes se aprovecharon de la inexperiencia de los bancos y presentaron un pliego de peticiones a toda la Banca. El movimiento se inició en la Banca Privada. Tuvo simpatía popular ya que se hicieron colectas y hubo mucha respuesta del público. El movimiento sindical bancario recibió el apoyo de las dos principales centrales obreras del país, la Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C.) y la Central de Trabajadores de Colombia (C.T.C.). Además de lo anterior, se considera que favoreció la creación del sindicato bancario el hecho de que los empleados bancarios estaban - indudablemente más mal compensados que el resto de los trabajadores ya que la ley no impide la asociación del personal bancario.

Fue de tanta trascendencia el movimiento sindical bancario que hubo de recurrirse al arbitraje del Presidente de la República. Desde entonces los Bancos fueron declarados empresas de servicio público y por lo mismo sus empleados no tienen derecho de huelga.

Se comentó que el sindicalismo bancario se ha convertido en un sindicalismo elitista por las prestaciones que tienen sus agremiados.

Los preceptos legales que rigen la creación del sindicalismo bancario son los de la legislación laboral de carácter general. Existen sindicatos de base (de una sola empresa) y sindicatos de industria (de varias empresas).

La situación de los sindicatos de empresa se ha deteriorado en beneficio de los sindicatos de industrias, en virtud de la política de tripartismo preconizada por el gobierno. Esta situación ha convertido a los líderes en políticos y sindicalistas muy capacitados.

La presentación y revisión de pliegos de peticiones se hace por el sindicato respectivo a cada Banco, por separado.

En el momento de hacer este estudio (mayo de 1976), a pesar de no tener derecho de huelga el personal bancario, estaban en paro los empleados de tres de los cuatro bancos de fomento del Estado.

Respecto al paro en tres Bancos Oficiales, uno de nuestros informantes -- comentó lo siguiente:

"La Banca es el punto más vulnerable en materia de huelgas porque los paros en la Banca suelen contagiar a otros servicios públicos y al mismo Estado. El problema actual empezó en la Banca Oficial y de ahí ha pasado a telecomunicaciones, a las puertas y al Ministerio de Hacienda. Es muy importante la resolución que se dé al conflicto porque las condiciones de trabajo y las -- prestaciones del personal de las Bancas Oficiales son base de comparación para mejorar a los empleados públicos".

Se considera, por los informantes, como acierto el que cada Banco negocia por separado con su sindicato; pero reconocen que el Banco que da más --- arrastra a los otros.

En las convenciones colectivas se pacta qué personal queda excluido del -- sindicato. Normalmente, a partir de jefes de departamento quedan excluidos del sindicato.

Los contratos colectivos que existen son sólo a nivel de empresa.

Las instancias en la revisión de los contratos colectivos son tres:

- * Arreglo directo
- * Conciliación ante autoridad
- * Arbitramiento obligatorio

La frecuencia de la revisión de los contratos colectivos es normalmente -- cada dos años, pero en algunos casos el plazo es menor.

El derecho de huelga no existe en la Banca por tratarse de empresas de -- servicio público, sin embargo, suele haber paros escalonados, tortuguismo y sabotaje interno.

No existe participación de los sindicatos en la administración de la Banca, pero ya ha sido solicitada por los sindicatos.

El beneficio adicional a la representación y defensa de sus agremiados que

Los sindicatos otorgan a éstos, es que los sindicatos fuertes tienen Cajas Sociales para beneficio de sus agremiados. En algunos casos se han pactado ayudas de los Bancos a los sindicatos.

La función de relaciones laborales existe bien estructurada sólo en los Bancos grandes; los Bancos chicos sólo cuentan con algún abogado asesor.

Se considera que las condiciones de trabajo de los empleados bancarios en relación a las condiciones de los trabajadores en general antes del -- sindicalismo eran menos amplias, y actualmente iguales en sueldo y prestaciones.

En general, los principales cambios que se han operado en la Banca desde la aparición del sindicalismo han sido la mejora en prestaciones y condiciones de trabajo.

III.- VENEZUELA

A) BANCOS EN VENEZUELA

En este país, además del Banco Central -que tiene a su cargo las funciones típicas de esta clase de instituciones- la Banca está dividida en tres clases de Bancos, a saber: Banca Comercial, Banca Hipotecaria y Sociedades Financieras, que cuentan con el siguiente número de Instituciones:

| <u>BANCA</u> | <u>NUM. DE BANCOS</u> |
|------------------------|-----------------------|
| Comercial | 31 |
| Hipotecaria | 13 |
| Sociedades Financieras | 30 |

De los 31 Bancos comerciales, 5 son del Estado, 2 son mixtos y 6 tienen participación extranjera pero no mayor del 20% (por ley), por lo que también son considerados venezolanos.

Los 13 Bancos hipotecarios son privados y sólo una sociedad financiera es del Estado.

Los 74 Bancos del país cuentan con aproximadamente 30,000 empleados, de los cuales unos 25,500 pertenecen a la Banca privada y los otros 4,500 a la Banca Estatal y Mixta.

B) SITUACION LEGAL, CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.

No hay legislación laboral bancaria en especial. Las relaciones obrero-patronales en los Bancos se rigen por las leyes laborales de carácter general y, fundamentalmente, por las estipulaciones de la contratación colectiva.

Existe libertad para contratar y promover al personal.

Hay libertad para fijar los salarios pero en la práctica se pactan en la contratación colectiva.

El salario mínimo para trabajadores incalificados se fija por decreto gubernamental. Sin embargo, por convención, los empleados bancarios tienen aproximadamente el doble de ese salario mínimo. Las prestaciones suelen ser de más del doble del salario.

Sí hay participación en las utilidades para los empleados; los Bancos pagan, como mínimo, dos meses de sueldo por participación de utilidades.

De cualquier manera, en el caso de que no haya utilidades, los Bancos deben pagar siete días de sueldo cuando menos.

No existe obligación legal de pagar gratificación anual. Los contratos colectivos la pactan en algunos casos. Las directivas de los Bancos suelen otorgarla por actuación y por montos variables, soliendo alcanzar hasta tres meses de sueldo.

Por lo que toca a gratificación por vacaciones ésta se acostumbra pactar en la convención bajo el nombre de bono vacacional.

La jornada de trabajo es de 7 horas y media diarias con semana laboral de 5 días.

El trabajo extraordinario se paga con el 100 % adicional del salario normal como mínimo en virtud de la contratación colectiva. Sin embargo, la ley otorga menos.

Por contratación colectiva se otorgan vacaciones de tres semanas naturales, como mínimo. Por cada año de servicios, a partir del 160. año se otorga - un día más.

Cuando se ingresa, existe un período de prueba de 30 días dentro del cual puede rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. En caso de separación voluntaria deben pagarse al empleado las siguientes prestaciones:

- * Por antigüedad: 15 días de sueldo por cada año de servicios.
- * Por cesantía: 15 días de sueldo por cada año de servicios.

En caso de despido, una cuota laboral (que es tripartita), califica la justificación del despido, y en su caso, ordena la reinstalación del empleado en su puesto. El patrón queda relevado de la obligación de reinstalar al empleado mediante el pago de una doble indemnización: doble del pago de antigüedad (30 días de sueldo) y doble del pago por cesantía (otros 30 días de sueldo) por cada año de servicios. Además, el patrón en este caso debe dar un -- preaviso de tres meses.

Hay muy pocos casos de despido por lo elevado de la indemnización, por la escasez de mano de obra eficiente y capaz, y por la estabilidad total y -- plena en el empleo que garantiza la ley.

Existe además una clase de contrato de aprendizaje con duración aproximada de dos años con sueldo equivalente al 75 % del sueldo mínimo.

En cuanto a capacitación y desarrollo, existe en el país, dependiente del

Ministerio del Trabajo, un organismo oficial dedicado a la capacitación de los trabajadores, denominado Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).

Las empresas, los Bancos incluidos tienen la obligación de contribuir al financiamiento del INCE con el 2% de su nómina anual y los trabajadores contribuyen dos veces al año con el 1% de su sueldo mensual.

Por acuerdo con el INCE, la Banca ha organizado el Instituto de Capacitación Bancaria (INSBANCA) que se sostiene con la reversión del 60% de las cuotas pagadas al INCE.

Los Bancos tienen la obligación de tener inscritos en el INSBANCA al 5% de su personal.

Lo anterior es independiente de la labor de capacitación que realice cada Banco.

La becas se otorgan voluntariamente o se pactan en la convención colectiva.

Las actividades deportivas, de carácter cultural, artísticas y recreativas se pactan en la convención colectiva.

El servicio médico está a cargo del Instituto Venezolano de Seguridad Social (I.V.S.S.) En algunos contratos colectivos se pacta que los primeros tres días de ausencia por enfermedad, el Banco pague el salario correspondiente.

Las pensiones por retiro son también a cargo del I.V.S.S. En algunos contratos colectivos se pactan pensiones adicionales. Las prestaciones en casos de defunción de empleados o familiares de empleados suelen pactarse en los convenios colectivos.

Los préstamos a corto y mediano plazo son usualmente negociados en la contratación colectiva.

Los préstamos hipotecarios suelen otorgarse a cuenta de prestaciones sociales (fondo para el pago de antigüedad y cesantía).

C) SINDICALISMO BANCARIO EN VENEZUELA

El sindicalismo bancario nació hace 40 años a consecuencia de las libertades que hubo después de la dictadura, y el deseo de obtener mejores condiciones de trabajo y hacer efectivo el derecho constitucional de asociarse.

La etapa crucial del sindicalismo bancario fue en el año de 1959, en que el Sindicato Unico de Trabajadores Bancarios (SUTRABAN), de tendencias marxistas y fidelistas promovió huelgas en los Bancos.

A raíz del movimiento de 1959 resultó la fundación de la Asociación Bancaria de Venezuela (empresarial).

Los preceptos legales que rigen la creación de los sindicatos son la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Para crear un sindicato se requiere del consentimiento del 75% de los trabajadores de la empresa.

Tanto los empleados de los Bancos privados como los de los Bancos Oficiales tienen derechos de asociarse.

Cada Banco negocia su contrato por separado con el sindicato.

El sindicato presenta a cada Banco por separado, el respectivo pliego de peticiones para su discusión amigable. En caso de falta de acuerdo, se pasa a la instancia de conciliación y luego a la de arbitraje.

Normalmente se arreglan los contratos sin llegar al arbitraje.

Cuando hay problemas a nivel nacional, por decreto puede discutirse un pliego único de peticiones en una Convención Nacional de la Rama Bancaria.

Se han tenido pocos problemas de suspensión de labores desde el período -- 1959-1961.

El sindicato tiene conciencia y por lo tanto hay entendimiento y las relaciones con la Banca son bastante favorables.

Se considera como acierto:

* Las relaciones favorables con el sindicato desde 1962.

- * La negociación por separado de cada Banco.

Todo el personal de los Bancos, salvo empleados de confianza (los Gerentes de Sucursal están normalmente excluidos) están sindicalizados.

Los contratos colectivos existen pero sólo a nivel de empresa.

Las instancias en la revisión de los contratos colectivos son tres:

- * Arreglo amigable
- * Periodo conciliatorio (ante inspector de trabajo)
- * Arbitraje (únicamente cuando hay conflicto y es inapelable)

La frecuencia de la revisión de los contratos colectivos es normalmente cada dos años.

El derecho de huelga está reglamentado por la Ley Federal del Trabajo y limitado a 120 horas. Además, puede haber paros intempestivos así como tortuismo.

Hay muy pocas huelgas en la práctica.

No existe participación del sindicato en la administración de la Banca.

La función de relaciones laborales sí existe en los Bancos: hay personas - especialmente dedicadas a las relaciones obrero-patronales.

Se considera que las condiciones de trabajo de los empleados bancarios en relación a las condiciones de los trabajadores en general antes del sindicalismo, eran menos amplias y actualmente son iguales.

Los principales cambios que se han operado en la Banca desde la aparición - del sindicalismo han sido mejores condiciones a los empleados. No ha influido en la estructura y progreso de la Banca.

GLOSARIO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS

| | |
|--------------|--|
| A.B.M. | Asociación de Banqueros de México. |
| BICSA | Banco de Industria y Comercio, S. A. |
| C.G.T. | Condiciones Generales de Trabajo. |
| CONASUPO | Compañía Nacional de Subsistencias Populares. |
| C.N.B. y S. | Comisión Nacional Bancaria y de Seguros. |
| C.N.T.B. | Coordinadora Nacional de Trabajadores Bancarios. |
| C.N.V. | Comisión Nacional de Valores. |
| C.P.I.O.E.I. | Comité Promotor para la Integración de la Organización de Empleados de Instituciones de Crédito. |
| C.P.S.E.B. | Comité Promotor de la Sindicalización de los Empleados Bancarios. |
| C.R.T. | Confederación Revolucionaria de Trabajadores. |
| C.T. | Congreso del Trabajo. |
| C.T.C. | Central de Trabajadores de Colombia. |
| C.T.M. | Confederación de Trabajadores de México. |
| E.E.U.U. | Estados Unidos de Norteamérica. |
| FOVISSSTE | Fondo para la Vivienda del Instituto de Seguridad y - Servicios Sociales de los trabajadores del Estado. |
| F.S.T.S.E. | Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio - del Estado. |
| I.M.S.S. | Instituto Mexicano del Seguro Social. |
| I.N.C.E. | Instituto Nacional de Cooperación Educativa. |
| INFONAVIT | Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los - trabajadores. |

| | |
|----------------|---|
| INSBANCA | Instituto de Capacitación Bancaria. |
| I.S.S.S.T.É. | Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los <u>trabajadores</u> del Estado. |
| L.F.T. | Ley Federal del Trabajo. |
| L.G.I.C.O.A. | Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. |
| L.R.S.P.B.C. | Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito. |
| P.R.I. | Partido Revolucionario Institucional. |
| R.T.C. | Radio, Televisión y Cinematografía. |
| R.T.E.I.C.O.A. | Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. |
| S.E.B.M. | Sindicato de Empleados del Banco Mexicano. |
| S.E.B.N.F.C. | Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Fomento -- Cooperativo. |
| S.E.N.A. | Servicio Nacional de Aprendizaje. |
| S.H.C.P. | Secretaría de Hacienda y Crédito Público. |
| S.H.A.E.B. | Sindicato Nacional de Auténticos Empleados de Bancomer. |
| S.N.E.I.C. | Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones de -- Crédito. |
| S.N.E.I.C.O.A. | Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones de - Crédito y Organizaciones Auxiliares. |
| S.T.P.R.M. | Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República - Mexicana. |
| SUTRABAN | Sindicato Unico de Trabajadores Bancarios. |

T.F.C. y A.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

U.A.M.

Universidad Autónoma Metropolitana.

U.T.C.

Unión de Trabajadores de Colombia.