



4/10/8
20/10

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"EL SINDICALISMO BANCARIO MEXICANO EN LAS
ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION
PUBLICA FEDERAL"



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

HECTOR RAFAEL ITURBIDE RUIZ

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

INDICE

EL SINDICALISMO BANCARIO MEXICANO EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL

INTRODUCCION

CAPITULO I

ORIGEN Y EVOLUCION DEL SINDICALISMO

A) Antecedentes Históricos de la Asociación Profesional.....	2
B) De los Sindicatos Bancarios.....	15

CAPITULO II

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

A) Origen.....	22
B) Contenido.....	25
a) Sindicato, Concepto, Requisitos y Prohibiciones.....	37
b) La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios.....	42
c) El Derecho de Huelga.....	45
d) Condiciones Generales del Trabajo.....	51

CAPITULO III

LA REPRIVATIZACION DE LA BANCA

A) Iniciativa Presidencial de Reprivatización.....	56
--	----

B) Debates del Decreto de Reprivatización.....	63
C) Reforma Constitucional a los Artículos 28 y 123 (Apartados A y B).....	68
D) Ley de Instituciones de Crédito.	
a) Origen.....	71
b) Objeto.....	72
c) Autoridades Competentes.....	77
d) Aspectos Laborales.....	80

CAPITULO IV

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

A) Estructura Interna.....	82
B) Competencia.....	84
C) Del Procedimiento en General.....	88
 CONCLUSIONES.....	 100
 BIBLIOGRAFIA.....	 107

INTRODUCCION

La anunciada privatización de la banca comercial abre un nuevo capítulo en las relaciones laborales de los empleados bancarios; el derecho a la contratación colectiva y a la huelga.

Todo parece indicar que la normatividad laboral de este sector ha estado ligada necesariamente a transformaciones de carácter estructural. Regidos primero por un incierto Código Civil y excluidos en 1931 de los derechos que otorgaba la naciente Ley Federal del Trabajo, los bancarios vieron cómo se desvanecían sus aspiraciones laborales al quedar enmarcados en un Reglamento Bancario que, fundamentado en el artículo 237 de la Ley del Trabajo y expedido en 1937 por el presidente Lázaro Cárdenas, los colocó en un régimen de excepción. La Asociación de Banqueros privados reconocía, por ese entonces, que sus empleados eran "evidentemente" sujetos de la Ley Federal del Trabajo, pero dado que las funciones que cumplían las instituciones de crédito eran "sumamente peculiares", las relaciones laborales debían ser tratadas "al margen de la ley".

Bastaron sólo 26 artículos en el Reglamento para establecer una flexibilidad laboral a la que no pocos empresarios aspiran en la actualidad; amplia discreción a empleadores para contratar individualmente y en calidad de aprendices a sus trabajadores; nulificación del derecho constitucional para asociarse libremente en sindicatos, y supresión del derecho de huelga. En contrapartida, se estableció un conjunto de prestaciones importantes: salario mínimo superior en 50 por ciento al que rígera para los demás trabajadores del país; jornada laboral de 40 horas semanales, mientras que para los otros trabajadores era de 48 horas, y otras prestaciones económicas que superaban a las establecidas para los obreros ordinarios.

El Reglamento Bancario tuvo reformas en 1953 y, pese a que el artículo 237 que había servido de sustento para su promulgación fue derogado en 1970, aquél continuó vigente, limitando los derechos colectivos. Bajo la presión de los empleados se incorporaron en 1972 nuevas disposiciones: reducción de la jornada semanal a 40 horas; reconocimiento de la antigüedad de los empleados que prestaran sus servicios ininterrumpidamente en distintas instituciones bancarias; pago de prima vacacional; incremento en el pago de gastos funerarios y su extensión a los jubilados; establecimiento de oficinas para atender los reclamos de los trabajadores, y préstamos para adquirir automóvil y vivienda. La factura gubernamental, sin embargo, resultó carecer de todos los dirigentes del movimiento bancario y un centenar más de activistas, frustrando así el desarrollo de un sindicalismo de hecho.

Al nacionalizarse la banca en 1982, el derecho a la sindicalización se hizo realidad, no obstante que este proceso fue, en muchos casos, comandado desde las oficinas de recursos humanos. Pero al quedar enmarcadas las relaciones laborales en el apartado B, la contratación colectiva quedó fuera del alcance de los nacientes sindicatos, indicándose sólo que son éstos quienes realizan las propuestas para cubrir vacantes. El derecho de huelga no se prohibió formalmente pero, como se sabe, el apartado B impide, en los hechos que se cumplan los requisitos para su ejercicio, no habiendo hasta el momento un solo caso en el que se haya reconocido la procedencia legal de alguna. Se estableció también que cada banco tendría un sindicato y que podrían adherirse a la única central reconocida por la ley, la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (Fenasib).

Si la aplaudida nacionalización de la banca trajo consigo el derecho a la sindicalización, la aplaudida privatización traerá el derecho a la contratación colectiva

ya la huelga, pero no para todos. En efecto las disposiciones laborales escindirán a los bancarios en dos regímenes jurídicos a todas luces injustificables: los bancos que se privaticen, que potencialmente son 18 con un total de 125 mil trabajadores, se normarán por el apartado A de la Ley del Trabajo, mientras que las instituciones que permanezcan en manos del Estado, que en principio son siete, con 31 mil empleados, continuarán en el apartado B con las restricciones señaladas.

Con apenas ocho años de existencia, los sindicatos bancarios no cuentan, salvo algunas excepciones, con la acumulación de experiencias indispensable para afrontar sus implicaciones una negociación contractual que puede tornarse difícil. Su opinión ha sido unas veces escuchada y otras veces desestimada, y aun cuando se asegura en la nueva Ley de Instituciones de Crédito que sus derechos laborales quedarán a salvo, la modernización a la que se verán sometidos puede ocasionar el surgimiento de conflictos en el ámbito del proceso de trabajo. Si a ello agregamos que hay sindicatos que aún mantienen una tasa baja de afiliación y otros una escasa representatividad real y participativa, el panorama no se vislumbra sencillo.

Los retos atañen también a la Fenasisb. El nuevo escenario profundizará aún más las diferencias objetivas y subjetivas entre los empleados de banca comercial y los de banca de desarrollo que no tienen una interacción masiva con los usuarios ni con la nueva tecnología. Frente a ello, Fenasisb se verá tensionada y obligada a desplegar una política que partiendo del reconocimiento de las desigualdades, articule una representación más amplia y unitaria que retome no sólo la dicotomía jurídica, sino las implicaciones y reivindicaciones que se desprenderán de dos distintos tipos de trabajadores y dos diferentes formas operativas de la banca.

CAPITULO I

ORIGEN Y EVOLUCION DEL SINDICALISMO

La evolución de los primeros grupos humanos y las relaciones entre los mismos se desarrollaron en forma compleja, de un modo de producción primitivo en donde la propiedad se disfrutaba en común y cada quien producía para sí mismo hasta donde la producción se diversificó, haciéndose así necesaria la división del trabajo.

Los grupos más fuertes empezaron a someter a los más débiles por medio de la guerra, los vencidos tuvieron que trabajar para los vencedores, hecho que se tradujo en beneficio de algunos que vieron fortalecida su situación, lo que les permitió colocarse en una escala superior en relación con los demás.

El esclavismo llenó un extenso período de la historia, fue la explotación de miles de seres humanos la que permitió en gran parte el florecimiento de las grandes culturas de la antigüedad; en Grecia y en Roma los que se dedicaban al cultivo de las ciencias y de las artes, sentían gran desprecio por las actividades manuales, considerando denigrante el trabajo que realizaban los esclavos.

Como la producción no estaba a cargo de hombres libres, sino de esclavos, éstos no tenían interés alguno por mejorarla y sólo procuraban romper sus cadenas y que se les reconociera su calidad de hombres.

El régimen esclavista no nos proporciona ningún antecedente de las actuales asociaciones de trabajadores. La mayoría de los investigadores especializados en esta materia señalan que en la medida que las condiciones evolucionen a favor de la libertad de los hombres, van surgiendo los primeros grupos

que se organizan, y éstos son los de los artesanos, es por tal motivo que toman interés los Colegios de Artesanos en la ciudad de Roma.

A) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Los colegios de artesanos en un principio no tenían importancia, pero en la medida que la esclavitud fue desapareciendo, se fueron desarrollando hasta el grado de lograr intervenir en la vida económica de Roma. La existencia de los Colegios de Artesanos estaba supeditada a la autorización del poder público, quien le permitía regir su vida interna por medio de un estatuto, el cual era elaborado por los colegios y el Estado se reservaba la facultad de aceptarlo.

La máxima importancia alcanzada por los Colegios de Artesanos la encontramos cuando la función que desempeñaban se consideró de interés público, dentro de esta categoría se comprendían todas las profesiones que en alguna forma colaboraban a la subsistencia del pueblo y, que a su vez, se hacían indispensables para la seguridad del Estado. En virtud de ello, la inscripción en estos colegios de carácter público llegó a ser obligatorio, no siendo libre el ejercicio de estas profesiones sino necesario y hereditario, a cambio, sus miembros gozaban de ciertos privilegios como la exención del pago de impuestos de carácter extraordinario y del servicio militar entre otros.

Guillermo Cabanellas al respecto dice "que los colegios de artesanos están muy lejos de tener un carácter profesional tan marcado como las corporaciones de la Edad Media, ya que en ellos no se encuentra reglamentación de los métodos de trabajo, reglas sobre aprendizaje, ni categorías profesionales".¹ Y es que no podía

¹ Cabanellas Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Edit. Bibliográfica Argentina. Segunda Edición. Buenos Aires, 1959. Pág. 28.

darse una organización en la que se acentuara la defensa de un interés profesional en donde el número de hombres libres destinados a producir era muy reducido. Aún en la época en que lograron una mayor atención de parte del poder público, estos colegios no llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues en ellos predominó siempre sobre el interés profesional el espíritu religioso y mutualista.

La descomposición de la sociedad romana que detentaba el poder y otras circunstancias concurrentes, provocaron la caída del Imperio Romano, lo que a su vez originó la decadencia de los Colegios de Artesanos.

La caída del imperio romano significó asimismo la decadencia de las ciudades como centros de las principales actividades económicas, desplazándose estos al campo en beneficio de los trabajadores agrícolas. Durante el feudalismo nos dice Oscar Lange - "La tierra es en parte propiedad privada y en parte del Estado, o bien pertenece a ciertas asociaciones, como la iglesia o a las órdenes religiosas. Los hombres que trabajan la tierra quedan ligados a ella como siervos, no pueden abandonarla por su propia voluntad. Poseen cierta cantidad de tierras concedidas por el propietario para que la trabajen en usufructo, a cambio de la cual los siervos se ven obligados a trabajar la tierra del propietario y a entregarle, en calidad de canon, una parte de lo que produce la tierra que trabajan para sí mismos."²

Dentro del feudo el siervo producía para su consumo y para satisfacer las necesidades del señor feudal, era agricultor y artesano, posteriormente, cuando cansados de la explotación huían a las ciudades, con su trabajo fortalecieron la producción artesanal dentro de aquéllos.

² Lange, Oscar. Economía Política. Tomo I. México, 1966, Pág. 25.

Es bien sabido que la dedicación a un solo oficio produce el perfeccionamiento de los instrumentos de producción y con ello el mejoramiento y aumento de la producción misma, el artesano no sólo se dedicó a producir para su autoconsumo sino que también empieza a producir para el intercambio, actividad que fue realizada por comerciantes que recibieron el nombre de mercaderes. En esta forma se fue organizando el sistema de producción en los albores de la edad media, mismo que dio origen al surgimiento de determinadas formas asociativas que recibieron el nombre de guildas, gremios y corporaciones de oficio.

Como paso previo para el estudio de la organización corporativa, los autores especializados en el tema hacen referencia a las guildas germánicas y anglosajonas, cuya aparición aproximada se localiza en el siglo VII.

Estas organizaciones tenían principalmente un carácter mutualista, e influidas por ideas religiosas de caridad; posteriormente se constituyeron las guildas de comerciantes y de artesanos, las que recibieron el nombre de "Ansas" o "Hansas" que llegaron a tener gran poder económico y político. Se afirma que los estatutos de las guildas hacían una reglamentación del trabajo y que ya establecían las categorías profesionales, lo que significaba un avance en relación con los colegios de artesanos en Roma.

Fue necesario pasar de un régimen de economía familiar a un régimen de economía de Ciudad para que se dieran las condiciones que favorecieran al nacimiento de las corporaciones de oficio. Fueron condiciones de carácter económico las que le dieron origen, su nacimiento coincide con el desarrollo adquirido por la industria y el comercio. Estos hechos obligaron a la organización de la producción y a una regulación del trabajo en las ciudades. Los burgueses (habitantes de las ciudades),

comprendieron que la mejor forma de garantizar la defensa de sus intereses era luchando por la autonomía de su ciudad; este movimiento se conoció con el nombre de Revolución Municipal, durante los siglos XII y XIII.

Cabe señalar el carácter religioso que revistieron en su origen las corporaciones del medioevo, o sea, la influencia que ejerció la religión en la constitución de los primeros gremios de artesanos. Es comprensible que el artesanado se organizara en torno a un santuario, ya que el pensamiento religioso ejercía gran influencia en esa época.

El maestro Mario de la Cueva, establece que el régimen corporativo "Es el sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones y guildas."³

Los gremios nacieron en la Edad Media revestidos como antes señalamos, de un carácter religioso, pero principalmente para lograr una regulación del trabajo y una disciplina sobre los oficios, sobre estas bases, los gremios fortalecieron su organización, llevando también a la práctica otro de los fines que les fueron característicos: el auxilio mutuo entre los asociados.

Las corporaciones llegaron a obtener del poder público determinados privilegios con los cuales aumentaron su poder y facultades hasta llegar a establecer un derecho que les concedía el monopolio de todas las profesiones.

A la corporación, una vez que ha alcanzado su máximo desarrollo se le reconocen las siguientes características:

³ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Edt. Porrúa, S.A., 5a. Edición. México, 1964.

a) Era una institución autónoma, es decir, podía darse sus propios estatutos para regir su organización y funcionamiento; la influencia del estado en la elaboración de dicho estatuto variaba de un lugar a otro, pero por regla general debían ser aprobados por la autoridad.

b) Se le reconocía personalidad jurídica para el ejercicio de todos los derechos civiles.

c) Era una institución con capacidad legislativa, a través de la cual la corporación ejercía el monopolio de los diferentes oficios.

En un principio la corporación tenía el carácter de asociación voluntaria, posteriormente, para ejercer un oficio era obligatorio pertenecer a una corporación y someterse a las reglas que regían su funcionamiento. Las disposiciones estatutarias se encargaban de reglamentar, tanto la producción, como la venta de productos elaborados, lo que representó un principio de competencia leal y una defensa de los intereses del consumidor. Esta situación se presentó inicialmente pero dejó de ser así cuando el maestrazgo se convirtió en un privilegio hereditario, cuando en el monopolio de la producción artesanal sólo se aprovechaban unas cuantas personas.

La finalidad inicial del régimen corporativo fue de que los beneficios que reportaba la organización se extendieran por igual a todos aquellos sectores de la población que intervinieran en las relaciones de producción. Al respecto nos dice Cabanellas. "...sino que como fenómeno normal en el desarrollo de los grandes organismos, se establecían profundas diferencias entre sus propios integrantes, con

distintas atribuciones y desigualdad de derechos y deberes."⁴ A pesar de existir un principio de división de clases dentro de la corporación, ésta, dada la limitación del volumen de la producción no llegó a caracterizarse como una organización que representara los intereses de una producción de tipo capitalista, por lo tanto, no se desarrollaron en su seno las contradicciones inherentes al sistema capitalista.

"Desde el punto de vista económico nos dice Luis Chávez Orozco el sistema gremial era anticapitalista por excelencia. Como no intervenía para nada la iniciativa personal y estaba muerto el espíritu de empresa, la obtención del lucro era casi nula, además era imposible para el artesano invertir sus economías o utilidades en el negocio, puesto que el volumen de éstos estaba determinado por las ordenanzas".⁵ Predominó entre el artesano de Edad Media, la idea de la ganancia lícita.

La Escala Gremial se fue creando dentro de la corporación, tiene gran importancia en virtud de que nos lleva a caracterizar lo que podríamos llamar el germen de las actuales organizaciones de trabajadores.

Puede decirse que los gremios nacieron cuando un determinado grupo de personas que poseían ciertos instrumentos de producción decidieron organizarse conforme a la naturaleza de sus respectivos oficios, estos propietarios recibieron el nombre de maestros, posteriormente, este grado se alcanzaba mediante un período de aprendizaje, y sólo cuando éste terminaba se estaba en aptitud de tener el grado de maestro, poco a poco se fue acentuando el privilegio de dirigir un oficio en favor de unas cuantas personas, hasta el grado de que el derecho para desempeñarlo tenía que

⁴ Cabanellas, Guillermo. ob cit Pág. 351

⁵ Chaves Orozco, Luis. Historia Económica y Social de México. Ediciones Botas. México, 1938. Pág. 56.

comprarse al rey o al señor feudal, o en su caso, a la corporación cuando el público delegaba a su favor esta prerrogativa.

Cuanto más se acentuaba el monopolio del maestrazgo, las contradicciones internas dentro de la corporación se desarrollaba más aprisa, ya que se alejaba de las finalidades para las cuales había sido creada; esta nueva situación ponía en peligro la armonía que durante mucho tiempo se había logrado mantener dentro de la misma.

En el siglo XIV se introduce en Francia en la escala gremial el grado de compañero. (también recibía otros nombres o denominaciones como, mancebo, oficial, servidores, mozos), este grado puede atenderse bajo dos aspectos: Como un grado intermedio entre el aprendiz y el maestro, por lo tanto, con la posibilidad de alcanzar este último grado, o bien como una calificación permanente de quien sólo presta sus servicios contratado como un obrero a perpetuidad. Las corporaciones de oficio dejaron entrever dos clases sociales definidas: Maestros y compañeros.

Al ubicar al compañero como un ejecutor de obras sujeto a una remuneración⁶, se acentúa la división y la lucha de clases dentro de la corporación: "Al existir diferencias económicas -dice el maestro Jesús Silva Herzog - existen clases sociales y al existir clases sociales existe, quiérase o no la lucha de clases".⁷

Con el surgimiento de los trabajadores asalariados y otras circunstancias concurrentes se inicia la decadencia del sistema corporativo en virtud de que ya no respondía a las necesidades que planteaban las nuevas relaciones de producción.

⁶ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 231.

⁷ Silva Herzog, Jesús. Historia del Pensamiento Económico-Social de la Antiquedad al Siglo XVI. Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1961. Pág. 21.

Ahora veamos las asociaciones de compañeros como antecedente de las actuales asociaciones de trabajadores. "En estas asociaciones de compañeros debe verse el único organismo del pasado análogo a nuestros sindicatos obreros".⁸ Por su parte Cabanellas señala que "El origen de los actuales sindicatos de trabajadores está más cerca de esas asociaciones de compañeros que de los gremios corporativos y más próximos los actuales obreros, de los compañeros que de los patrones, de los antiguos maestros".⁹ Y es que estas asociaciones de compañeros se formaron ante todo para la defensa de intereses de carácter profesional, no siendo su propósito puramente mutualista; esto explica el interés que tuvieron en reclamar el monopolio del trabajo, así como la práctica de la huelga con la finalidad de mejorar sus condiciones de vida.

Las asociaciones de compañeros no llegaron a contar con la protección del poder público, en primer lugar porque el Estado daba su protección al monopolio de la producción, representado por las corporaciones de oficio y en segundo lugar porque al originarse las nuevas relaciones de producción que obligaron a la desaparición de las corporaciones, se prohibió con mayor energía toda forma de asociación a efecto de propiciar el desarrollo del sistema de producción capitalista.

La evolución científica aplicada a la tecnología trajo como consecuencia el perfeccionamiento de los medios de producción; la aparición del maquinismo fue una de las principales causas que originó la abolición de las corporaciones. Lo anterior significó un incremento en la producción, lo que era opuesto a la finalidad estatutaria de las corporaciones. Una de las consecuencias del auge de la producción fue la

⁸ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 231.

⁹ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. p.p. 61 y 62.

intensificación de la actividad comercial, fortaleciéndose a los vínculos económicos no sólo dentro de una misma región, sino entre diversos lugares de un mismo país y posteriormente entre diversos países. La economía de ciudad cedió su lugar a la economía nacional fenómeno que planteaba nuevas exigencias en relación con el monopolio de la producción hasta entonces aceptado. "La economía nueva necesitaba el movimiento libre de la población - dice Max Beer -, la libertad absoluta de transacciones y libertad absoluta para consagrarse a cualquier ocupación o contratar su fuerza de trabajo con cualquier contratista".¹⁰

La supresión de las corporaciones obedece fundamentalmente a causas de orden económico, a un cambio operado en el régimen de la producción. A consecuencia de este fenómeno económico, se asienta en el "Manual de Economía Política", editado por la Academia de Ciencias de la "URSS", los maestros de los gremios que ahora contaban con un mercado más amplio, procuraban unas veces modificar las restricciones gremiales y otras prescindían sencillamente de ellas. Fueron prolongando la jornada de trabajo de los oficiales y los aprendices, aumentando su número y aplicando métodos de trabajo más productivos. Los maestros más ricos se convirtieron gradualmente en capitalistas y los maestros pobres, los aprendices, los oficiales, pasaron a ser obreros asalariados".¹¹

Por lo tanto, no fue una demanda obrera la causa de la desaparición de las corporaciones, sino que la corporación, señala Efrén Borrajo Dacruz, "fue combatida por los mismos propietarios, que antiguamente figuraban en ella como maestros o rectores de su vida, pero que ahora, vinculados a las nuevas formas de producción, exigían la libertad de trabajo".¹²

¹⁰ Beer, Max. Historia General del Socialismo y de las Luchas Sociales. Tomo I. Edit. A. P. Márquez. México 1949. Pág. 178.

¹¹ Academia de Ciencias de la URSS. Manual de Economía Política. Edit. Grijalvo. México 1969. Pág. 16.

¹² Borrajo Dacruz, Efrén. Sindicalismo Obrero en Francia. Edit. Instituto Balmes de Sociología. Madrid, 1956. Pág. 29.

En los siglos XVII y XVIII, aparecen las principales disposiciones para suprimir el sistema corporativo.

En 1776, en Francia el Edicto de Turgot suprime las corporaciones y proclama la libertad de trabajo, sentando así las bases del individualismo y del liberalismo.¹³ Posteriormente, las corporaciones fueron restablecidas, pero las limitaciones a que quedaron sujetas y las circunstancias objetivas imperantes les restaron toda posibilidad de subsistencia. Así fue como quedó suprimida definitivamente por decreto en mayo de 1791.

La prohibición de todo intento de coalición entre personas de la misma profesión con el objeto de provocar el alza o la baja de salarios o de los productos, correspondió a un fenómeno que se ha conocido con el nombre de Revolución Industrial, que se produjo en la mayor parte de los países de Europa Occidental a fines del siglo XVIII y de principios del XIX, este fenómeno significó el nacimiento de un nuevo orden dentro de las relaciones de producción y "Sus efectos resultaron incomparablemente más enormes y profundos que los de todas las revoluciones del pasado, ella sentó las bases de un nuevo orden social y creó los medios de refrenar la miseria, la opresión y la diferencia de clases, en una palabra, engendró el proletariado y el socialismo moderno".¹⁴

Esta nueva fase que corresponde al sistema capitalista de producción, obligó al establecimiento de un nuevo régimen de libertad económica en donde el Estado no podía intervenir para regular las nuevas relaciones de producción. El nuevo

¹³ De la Cueva, Mario. Ob.Cit. Tomo I, p.p. 265 y 266.

¹⁴ Boer, Max. Ob.Cit. Tomo II, Pág. 19.

orden jurídico se encargó de garantizar la libertad de contratación con base en un principio de igualdad. En consecuencia, para mantener vigentes estos principios, se prohibió la existencia de las coaliciones obreras y patronales.

La Ley Chapelier del 14 de junio de 1791, vino a ser la expresión legalizada de las condiciones existentes. Conforme a las consideraciones que le dieron origen, únicamente dos tipos de intereses debían de tomarse en cuenta: El interés individual y el interés general "no pudieron permitirse-rezaba el preámbulo de esta Ley a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombre de la cosa pública por un espíritu de corporación".¹⁵ La prohibición que la misma establecía se hacía extensiva a cualquier forma de organización, incluyendo a las sociedades de socorros mutuos, ya que consideró que la Nación era a quién correspondía proporcionar trabajo a los necesitados y socorrer a los inválidos. La Ley Chapelier llevó al extremo el principio de libre contratación, condenando toda intervención del Estado en las relaciones entre el capital y el trabajo.

Resumiendo podemos decir, que la Ley citada vino a reafirmar la supresión de las corporaciones, asimismo prohibió todo intento de coalición, disponiendo en su capítulo segundo que "los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, los obreros y compañeros de un arte cualquiera no podrán cuando se encuentren reunidos, nombrarse presidente, secretario o síndico, llevar registros, llegar a acuerdos ni formular reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes".¹⁶

Con esta disposición se consolida la protección al capital que ya se ha convertido en instrumento de explotación, acentuándose a su vez la división de la

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. La Libertad Sindical. Ginebra, 1963. Pág. 9.

¹⁶ *Idem*. Pág. 11.

sociedad en dos clases con intereses claramente antagónicos. La burguesía contaba con la protección de poder público a través del orden jurídico existente, mientras que el proletariado se veía obligado a vender su fuerza de trabajo sin protección alguna y sin la posibilidad de coaligarse para mejorar las condiciones de trabajo.

El contenido de la Ley Chapelier fue confirmado en Francia por otras disposiciones legislativas que le sucedieron, una Ley de 12 de abril de 1803, prohibió la coalición de obreros y patronos, con la salvedad de que las primeras se prohibían siempre, mientras que las segundas sólo se prohibían cuando tenían por objeto forzar injusta o abusivamente la reducción de salarios. En todo caso, uno o varios patronos podían tomar ciertas medidas en perjuicio de un grupo de trabajadores, mientras que éstos, no podían actuar colectivamente para su defensa. Es evidente que la prohibición de organizarse bajo cualquier forma perjudicaba exclusivamente a los trabajadores.

El Código Penal promulgado en 1810 durante el imperio napoleónico prohibió la coalición y la huelga señalando las penas aplicables a quienes infringieran sus disposiciones. El artículo 414 de este ordenamiento disponía, que toda coalición tanto de los patronos para forzar la reducción de los salarios, como de los obreros con el fin de hacer suspender el trabajo en un taller, constituía de por sí un delito cuyos autores principales podían ser castigados de dos a cinco años de prisión y una multa de 16 a 3000 francos. El mismo Código en sus artículos 291 y 292 prohibían las asociaciones de más de veinte personas, a menos de tener autorización de la autoridad y funcionar bajo vigilancia.

La máquina que debía servir para aliviar el trabajo del hombre y elevar el nivel de vida del mismo, así como la productividad del propio hombre, se convirtió

bajo el capitalismo, en un medio de explotación del trabajador asalariado; el desplazamiento de grandes masas de trabajadores significó un abaratamiento de la mano de obra, lo que hizo prácticamente nulo el principio de igualdad en que se basó el régimen de la libertad de contratación. La libertad de trabajo, en nombre de la cual se prohibió toda forma de organización, sólo favoreció a los propietarios de los medios de producción, ya que les significaba adquirir en el mercado de trabajo mano de obra barata y establecer su arbitrio las condiciones para la prestación de los servicios sin encontrar limitación legal de ninguna clase que sirviera de protección al trabajador y sin que existiera ninguna otra circunstancia que permitiera cierto equilibrio entre las partes contratantes, en virtud de que la coalición obrera estaba prohibida. La igualdad entre las partes no existía, ni en el momento de la celebración del contrato de trabajo ni después de ello; el trabajador no intervenía en la fijación de las disposiciones (reglamentos de taller) que regían las relaciones entre el empresario y sus trabajadores, era el patrón quien fijaba las reglas sobre la organización, disciplina y dirección de la producción.

Una necesidad de supervivencia llevó a la confirmación y formación de las primeras organizaciones de trabajadores, a pesar de las medidas represivas existentes. No son las leyes las que otorgan existencia real a las manifestaciones del ser humano, las leyes tienen que recoger estas manifestaciones para justificar su existencia y al mismo tiempo procurar, hasta donde sea posible, las transformaciones pacíficas en la vida social. Podemos afirmar que fueron necesidades concretas, engendradas por las relaciones de producción, las que dieron origen a las asociaciones profesionales de trabajadores.

Los trabajadores se organizaron en un principio bajo la forma de sociedades de socorros mutuos y cooperativas que eran toleradas en algunos países.

Cuando los obreros emprendían una acción colectiva la mutualidad se transformaba en cajas de resistencia, las que controlaban los fondos comunes para sostener un movimiento de huelga. Estos primeros intentos de organización propiciaron la solidaridad y la disciplina de los trabajadores, condiciones que fueron indispensables para el nacimiento del movimiento obrero organizado.

En 1871, aparece la primera legislación en donde se reconoce la Asociación Profesional, otorgándole personalidad jurídica y considerándola como una institución autónoma. Fue en Inglaterra donde se da este primer gran paso dentro del sindicalismo mundial. En Francia fue en el año de 1884 cuando se proclamó la libertad de Asociación Profesional. Así en forma progresiva se fueron dando las condiciones para que en otros países del mundo se reconociera el derecho de los trabajadores a organizarse, y éste se diera en forma real y absoluta.

B) DE LOS SINDICATOS BANCARIOS

El primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares, publicado en el Diario Oficial el 29 de noviembre de 1937 tuvo como finalidad, "que los empleados bancarios quedaran incluidos en la disposición del artículo 237 de la Ley (Federal del Trabajo) de 1931, que prohibía formar sindicatos a las personas a quienes la ley sujetaba a reglamentos especiales".¹⁷

La prohibición a los empleados bancarios para sindicalizarse continuó a través del Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares publicado en el Diario Oficial el 30 de diciembre de 1953, mismo que abrogó el anterior reglamento.

¹⁷ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo Tomo II, Edit. Porrúa, México, 1983. Pág. 505.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 eliminó el artículo 237 de la ley de 1931 y abrió la posibilidad de que se constituyeran los primeros sindicatos bancarios.

El 5 de mayo de 1972 las declaraciones de Fidel Velázquez a favor del proceso de sindicalización de los trabajadores bancarios desembocan en la creación el día 13 del mismo mes y año del Sindicato Nacional de Empleados de Instituciones de Crédito Organizaciones Auxiliares y de Seguros; sin embargo, 12 días después, el 25 de mayo se hacen públicos los despidos masivos de los sindicalistas, "ampliamente liquidados conforme a la ley".

Similar fue la suerte de otras organizaciones que surgieron a raíz de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, las cuales no lograron obtener de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el registro correspondiente; una resolución de la Secretaría de fecha 15 de julio de 1972 en la cual se niega el registro solicitado es transcrita en su parte medular por Nestor de Buen¹⁸ "En esta situación al ser examinado el contenido del reglamento de que se trata, se encontró que en los artículos 2o. y 4o. se establece que la contratación de los empleados de este tipo de instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna organización puede fijar condiciones de contratación y realizar las finalidades previstas por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento, el susodicho reglamento que regula las relaciones de trabajo entre las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y sus empleados, al imponer el trato individual en las relaciones laborales, exciuye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Por las anteriores razones es de negarse el registro solicitado."

¹⁸ De Buen Lozano, Nestor. Ob.Cit. Pág. 375.

Es oportuno mencionar que esta ofensiva sindical de los empleados bancarios tuvo como resultado las reformas y adiciones al Reglamento que los regulaba mediante las cuales se mejoraron considerablemente las prestaciones económicas del empleado bancario, dichas reformas y adiciones se publicaron en el Diario Oficial el día 14 de julio de 1972.

En el año de 1980 dos iniciativas de ley una del sector obrero del Partido Revolucionario Institucional y otra del Grupo Parlamentario Comunista (Coalición de Izquierda), intentaron abrogar el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, ambas iniciativas parten de la inconstitucionalidad del reglamento, rechazan el régimen de excepción a que están sometidos los empleados bancarios y solicitan se les garantice el derecho de asociación y de huelga. Asimismo, argumentan que el reglamento anterior de noviembre de 1937 y el reglamento en cuestión fueron expedidos el primero por el Presidente Lázaro Cárdenas y el segundo por el Presidente Ruíz Cortines sin que tuviesen facultades para hacerlo, ya que la legislación en materia laboral era y es propia del Congreso de la Unión y no del Presidente de la República.

De igual forma, se menciona que el reglamento en cuestión contradice a la Constitución y a la Ley Federal de Trabajo, ya que niega los derechos de asociación profesional, de contratación colectiva y de huelga, amén de crear un tribunal especial: La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros para conocer y resolver sobre los conflictos laborales bancarios.

No obstante los sólidos argumentos contenidos en las mencionadas iniciativas de ley, éstas no prosperaron.

Es evidente que en aras de no permitir el surgimiento de los sindicatos bancarios el estado no vaciló en violar los derechos colectivos consagrados en la Constitución; primero, a través de reglamentos con serios vicios de inconstitucionalidad y posteriormente a través de interpretaciones antijurídicas de la Ley. No fue sino hasta el 1o. de septiembre de 1982 fecha en que el Presidente José López Portillo anunció la nacionalización de la banca y por fin, la sindicalización de sus trabajadores.

Se ha considerado "que más que una concesión, la sindicalización fue una necesidad del gobierno para contar con grupos que apoyaran la nacionalización"¹⁹ pero sea cual fuere la causa, el anuncio presidencial marca el inicio del proceso de formación de un verdadero régimen sindical bancario. A continuación realizaremos una síntesis histórico-jurídica de dicho proceso, la cual será ampliamente detallada en nuestro Capítulo II.

El "Decreto mediante el cual se dispone que las instituciones de crédito que se enumeran operen con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito", publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de septiembre de 1982, anunció en su artículo Tercero, que las relaciones laborales de los trabajadores bancarios se regirían, en su oportunidad, de acuerdo con las disposiciones del apartado B del Artículo 123 Constitucional, sin menoscabo de los derechos y prestaciones que en ese entonces disfrutaran los empleados bancarios, continuando mientras tanto reguladas por el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

¹⁹ "Sindicatos Bancarios: Sin pena ni gloria". Artículo publicado en la revista Expansión. Año XVI, Vol. XVI, No. 385. Pág. 39.

Posteriormente, la reforma constitucional de 16 de noviembre de 1982 adiciona la fracción XIII Bis al Apartado B del artículo 123 Constitucional con la que se define el régimen laboral bancario: "...XIII bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, (instituciones que presenten el servicio público de banca y crédito) regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado."

El siguiente paso fue la promulgación de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en vigor a partir del 1o. de enero de 1984, la cual estableció en sus disposiciones, complementadas por las correspondientes de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el alcance del sindicalismo bancario.

Es oportuno mencionar que la estatización bancaria y el anuncio presidencial de que "por fin, fructificaría el viejo anhelo de los trabajadores bancarios de sindicarse" originaron que éstos, aún sin contar con una clara conciencia de clase, creyeran en un principio que los derechos colectivos que por tanto tiempo se les habían negado eran, ahora sí, un instrumento que les permitiría mejorar sus condiciones de trabajo y elevar sus niveles de vida. Poco tiempo duró la ilusión, como señalamos, casi inmediatamente el 6 de septiembre de 1982 se informa que los nuevos sindicatos bancarios se regirían por las disposiciones laborales burocráticas.

El propósito que persiguió el estado mexicano al burocratizar el sindicalismo bancario fue claro: evitar la amenaza del "recio sindicalismo" y la expansión de la Coordinadora Nacional producto del activismo sindical y de la presión de los grupos políticos de izquierda.

Asimismo, las consecuencias prácticas de la burocratización de los sindicatos bancarios fueron esencialmente dos:

1) Extinguir la posibilidad de un movimiento de huelga en el sistema bancario mexicano, toda vez que el supuesto previsto por la fracción décima del apartado B del artículo 123 constitucional es prácticamente de imposible realización: "...Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra." y

2) Establecer un control estatal sobre del nuevo sindicalismo bancario; ésto a través de una "imposición sindical unitaria, verticalmente articulada y controlada por el poder del Estado."

No obstante que la burocratización de los sindicatos bancarios implicaba ya un gran control estatal sobre ellos, las propias instituciones bancarias no se quedaron atrás en el control interno de sus respectivos sindicatos.

Existen pruebas de que durante el surgimiento de algunos sindicatos bancarios los partidos políticos de izquierda intentaron apoderarse del control de las nacientes organizaciones, lo que motivó una pugna interna por el control de las mismas. Los contendientes fueron por una parte, los grupos pro-izquierdistas y por la otra, los grupos pro-institucionales.

Es cierto que el apoyo de las administraciones de cada Banco fue determinante en el triunfo de los grupos institucionales. Se dice, que contando con la anuencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, éste sólo registró a los sindicatos cuyas directivas contaban con el visto bueno de las administraciones bancarias.

Lo que sí resulta cierto es que los grupos sindicales pro-institucionales al contar con el apoyo técnico y material de las administraciones bancarias fueron más eficientes en la elaboración de sus documentos básicos y en su programa de acción, circunstancia que les permitió una gran coherencia en sus acciones y ejercer con mayor rapidez un control sobre los trabajadores, lo que determinó el triunfo de los grupos sindicales institucionales.

Es oportuno señalar que la regulación jurídica de los sindicatos bancarios se contiene en la disposiciones relativas de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en virtud del sistema de complementariedad, en las normas aplicables del título cuarto de la Ley Burocrática.

Finalmente, y después de haber analizado la historia del Sindicato en general y bancario específicamente, cabe resaltar que no era una necesidad imperante para los trabajadores bancarios el coligarse para defender sus intereses comunes, toda vez que eran una élite, una clase privilegiada de trabajadores, jamás equiparables a la clase obrera o fabril; sino como hemos señalado el Estado les otorgó tal "beneficio".

CAPITULO II

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO B DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

A) ORIGEN.

El 1o. de septiembre de 1982 durante la lectura del VI y último informe de gobierno del entonces Presidente de la República José López Portillo, se anunció la decisión de expropiar a favor de la Nación por causas de utilidad pública las instituciones de crédito privadas del país a través del "Decreto que establece la Nacionalización de la Banca Privada", mismo que originaría, independientemente de las repercusiones económicas y políticas del momento, cambios en la regulación laboral de más de 200,000 trabajadores bancarios²⁰; por esta razón se manifestó en el propio informe que:

"Los derechos de los trabajadores del sistema bancario serán respetados. El viejo anhelo de crear un sindicato bancario podrán justificar, como ocurre en la mayor parte de los países del mundo. El estado no teme al sindicalismo, apoya e impulsa al gremio nacional, por eso los trabajadores de los bancos podrán sindicalizarse..."²¹

Posteriormente, a fin de dar cumplimiento a lo antes señalado, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 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"; precisándose en su artículo tercero, lo siguiente:

²⁰ Datos tomados de la revista del Banco de Comercio Exterior. Febrero de 1984, Págs. 133.

²¹ López Portillo, José. "Sexto Informe de Gobierno".

"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 artículo 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."

De la redacción del artículo anterior parece desprenderse que sólo las relaciones laborales de las instituciones nacionalizadas se regirán por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, pues no hace alusión a aquellas que antes del 1o. de septiembre de 1987 ya tenían el carácter de ser nacionales o bien mixtas.

La situación anterior, vino a aclararse cuando se definió el marco constitucional para el nuevo sistema bancario mexicano, a través del "Decreto que reforma y adiciona los artículos 28, 73 y 123 Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", que dispone a la letra en sus artículos primero y cuarto, 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 concesión a particulares..."

"ARTICULO CUARTO.- Se adiciona el Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la fracción 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.

En razón de lo anterior, se definía por una parte que el servicio público de banca y crédito sería prestado exclusivamente por el Estado a través de las instituciones en los términos de la Ley Reglamentaria a fin de garantizar y proteger los intereses del público y el funcionamiento de dichas instituciones, en apoyo de las políticas de desarrollo nacional, precisando que dicho servicio no sería objeto de concesión a particulares; por otra parte, y con la adición de la fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, "queda claro que todas las instituciones a través de las cuales el Estado preste el servicio público de la banca y crédito, incluyendo las que antes tenían el carácter de nacionales y de mixtas, quedan sujetas en materia laboral al citado Apartado B del artículo 123 Constitucional" con excepción de las instituciones que señala el artículo segundo transitorio del propio decreto, en materia laboral, "mantienen" su situación jurídica.

Con la adición de la fracción XIII bis al apartado B del Artículo 123 Constitucional los trabajadores bancarios quedaron incorporados totalmente al derecho del trabajo burocrático, lo cual en estricto apego a la letra de la Constitución "la famosa fracción adicional colocó a los bancarios dentro del Apartado "B" no siendo trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión ni del Departamento del Distrito Federal, provocando una incongruencia monumental".²²

Sin embargo, una vez definido el marco constitucional para el sistema bancario, el Ejecutivo Federal decidió atender la cuestión laboral de manera definitiva, pues mandó en el mes de diciembre de 1983 para la aprobación del Congreso de la Unión, la Iniciativa de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos

²² De Buen Lozano, Nestor. Los Trabajadores de Banca y Crédito. Edit. Porrúa, México, 1984, Pág. 16.

Mexicanos²³ cuyos preceptos, aplicables desde el 1o. de enero de 1984, reglan las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones que prestaban el servicio público de banca y crédito.

En el Capítulo III y central de este trabajo, analizaremos el procedimiento de reprivatización de los Bancos, y la iniciativa presidencial de reforma a la Constitución, cabe señalar que la Ley Laboral Bancaria no se ha modificado y creemos que por lo que resta de el presente sexenio no se hará, por la razón que emitió el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Arsenio Farrell, en el sentido de que el Presidente no quiere que se reforme ninguna Ley Laboral.

B) CONTENIDO

La Ley Laboral Bancaria, como actualmente se le conoce, quedó constituida por seis capítulos: Disposiciones Generales, Días de Descanso, Vacaciones y Salario; Seguridad Social y Prestaciones Económicas; Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los Nombramientos, Federación Nacional de Sindicatos Bancarios y Suspensión de las Instituciones.

Sobre el particular, a continuación analizaremos en forma global, las disposiciones contenidas en cada uno de los capítulos mencionados.

El capítulo primero, denominado "Disposiciones Generales" comprenden de los artículos 1o. al 6o. inclusive.

²³ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983.

Se establece en el artículo 1o. que "La presente ley" es de observancia general en toda la República y rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes: Instituciones que prestan el servicio de Banca y Crédito, Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional."

Por otra parte, se establece en el artículo 2o. que las relaciones laborales entre las instituciones y sus trabajadores se documentarán con la expedición de nombramientos, lo que presupone una limitación a la voluntad de los trabajadores que antes entendía absoluta, en razón de la suscripción de los contratos individuales de trabajo.

El mencionado artículo 2o., faculta a su vez, a las instituciones para contratar libremente a su personal. Al respecto, se hace oportuno comentar la disposición mencionada en el artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece que el 50% de las plazas de nueva creación o vacantes, serán cubiertas necesariamente por candidatos propuestos por el sindicato. Luego, al haber disposición en contrario en la Ley que se analiza, no resulta aplicable el citado artículo 62, aún cuando los sindicatos bancarios deban proponer candidatos para ocupar dichas plazas, como así lo establece el párrafo final del propio artículo 2o.

El artículo 3o. del ordenamiento que nos ocupa, establece la clasificación de los trabajadores bancarios, en de confianza y de base, definiendo así a los trabajadores que deben considerarse como de confianza.

Por su parte, el artículo 4o. establece la definición de los trabajadores de base y les otorga la permanencia en el trabajo después de cumplir doce meses de servicios, además les concede dos opciones en el caso de ser separados de su empleo

sin causa justificada; la de solicitar la reinstalación en su puesto o bien, una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario y veinte días por cada año de servicios prestados.

Cabe señalar que esta última acción, de veinte días por cada año de servicios, se encontraba prevista en el artículo 21 del Reglamento de Trabajo de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1953.

El propio precepto agrega que los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la primera de estas acciones, es decir, a la reinstalación en el empleo.

El artículo 5o., contiene el sistema de complementariedad que hace referencia al conjunto de principios utilizados por la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para integrar el marco jurídico aplicable a las relaciones laborales de los trabajadores bancarios.

Dicho sistema adecúa el antiguo régimen del trabajo bancario al derecho laboral burocrático, cuidando que los trabajadores no sufran lesión alguna en los derechos, beneficios y prestaciones que disfrutaban antes de la vigencia de la nueva Ley.

En efecto, la nueva Ley contiene los preceptos de mayor importancia del régimen que tenían anteriormente los empleados bancarios y declara aplicables a dichas relaciones laborales, en cuanto no se opongan a ella, las disposiciones de la Ley Burocrática, contenidas en los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo; es decir, lo relativo al escalafón, organización colectiva de los trabajadores y condiciones

generales de trabajo; tribunal federal de conciliación y arbitraje y reglas de procedimiento; medios de apremio, y ejecución de laudos, y correcciones disciplinarias y sanciones aplicables en el procedimiento respectivo.

Por otro lado, el segundo párrafo del mismo artículo 5o., señala las normas suplementarias de la Ley, al incluir, en lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su 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.

Asimismo, el propio artículo 5o. declara aplicables a los trabajadores bancarios el régimen de seguridad social que otorga la Ley del Seguro Social y la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, separándolos de esta manera del régimen de los trabajadores burocráticos.

Por otra parte, el artículo 6o. último del Capítulo primero de la Ley en comentario, menciona que las instituciones mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que han venido otorgando y que fueron superiores a los contenidos en la propia Ley, los que quedarán consignados en las condiciones generales de trabajo.

El capítulo segundo, denominado "Días de Descanso, Vacaciones y Salario" contiene esencialmente los preceptos que sobre la materia contemplaba el último Reglamento del Trabajo Bancario, por ejemplo: los días de descanso obligatorio; los dos días de descanso semanal; el pago de la prima del 25% a quienes laboren en sábado o en domingo y no corresponda a su día de descanso semanal; la remuneración del 200% a quien labore en sus días de descanso y no disfrute de otros

en sustitución de dichos días; el período de vacaciones y el tiempo en que los empleados harán uso de ellas, su prescripción, la forma de dividir los períodos, la elaboración del programa de vacaciones por parte de las instituciones, la modificación a dicho programa que ahora requerirá el consentimiento de las partes, y el pago de la prima del 50% sobre el salario del número de días laborables que comprenda el período de vacaciones. (Artículos 7, 8 y 9)

Se define de igual forma el salario mínimo bancario (Artículo 10) el cual será superior en un 50% al salario mínimo general que rija en la localidad; se dice que los salarios del personal se fijarán y regularán por medio de tabuladores que serán formulados por las instituciones, de acuerdo a sus necesidades particulares, mismos que serán sometidos a la aprobación de las autoridades competentes (Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Programación y Presupuesto) por conducto de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros (Actualmente Comisión Nacional Bancaria); y se establece una compensación por antigüedad a favor de los trabajadores. (Artículos 11 y 12)

Es oportuno señalar que a las instituciones de crédito no se les sujeta al sistema de tabuladores del Gobierno Federal, y aún más, que se les considera diferentes unas de otras por cuanto a la formulación de sus respectivos tabuladores.

Por otro lado, el artículo 13 se refiere a los descuentos en los salarios de los trabajadores, reproduciendo los conceptos relativos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Burocrática. Cabe agregar que respecto del pago de deudas contraídas con el patrón por concepto de anticipos de salarios o pagos hechos en exceso y errores o pérdidas, esta nueva Ley, al igual que la Federal del Trabajo, limita la responsabilidad de los trabajadores a un mes de salario, situación diferente a la de la Ley Burocrática

que no limita esa responsabilidad. Asimismo, la fracción III del artículo 13 legitima la facultad de las instituciones para hacer descuentos a los salarios de los empleados con motivo de las prestaciones que les otorgue. Como se recordará, los descuentos que antes se hacían se basaban en el último Reglamento del Trabajo Bancario de 1953.

Concluye este Capítulo con el artículo 14 relativo al aguinaldo, aclarando que se pagará en dicho concepto por lo menos 40 días del último salario percibido por el empleado, cuando haya laborado un año completo cubriéndose su importe antes del 10 de diciembre de cada año.

El capítulo tercero denominado de la "Seguridad Social y Prestaciones Económicas" contiene el régimen de las prestaciones que en la materia disfrutaban los empleados bancarios, dejando a las condiciones generales de trabajo el señalar los requisitos y las características en que se establecerán dichos beneficios en favor de los empleados. Complementaria a la que les concede el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el pago de un 50% más de los beneficios que en dinero otorga la Ley del Seguro Social cuando sufran incapacidad por un riesgo de trabajo o por invalidez. También dicho artículo 17 señala el fundamento de los pagos por defunción o "pagos de marcha", y de los gastos funerarios.

Al respecto, es conveniente señalar que los términos del precepto señalado dan fundamento al régimen de pensiones por incapacidad permanente total y por invalidez que las instituciones pueden otorgar a sus empleados, así como las que se refieren a las pensiones a familiares en caso de fallecimiento de empleados y pensionados.

Por otro lado, el artículo 18 establece que las prestaciones de carácter económico y de previsión social deberán puntualizarse en las condiciones generales de trabajo.

Este capítulo señala el fundamento del otorgamiento de las becas: de las ayudas a los trabajadores para el mejoramiento de sus conocimientos y eficacia y el desarrollo de su cultura, así como de sus facultades físicas y artísticas, estableciendo al respecto programas de capacitación y adiestramiento que deben elaborar las instituciones de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias, mismos que serán aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros (Comisión Nacional Bancaria) (Artículo 15). Cabe destacar que lo anterior constituye una norma especial que sustituye a los organismos creados al amparo de la Ley Federal del Trabajo, aún cuando dicho ordenamiento se aplica supletoriamente en la materia.

El propio capítulo señala el marco de los préstamos a corto y largo plazo (Artículo 16), y el derecho de los empleados y pensionados, así como de sus familiares derechohabientes, a los cuatro seguros que comprende el régimen obligatorio previsto en la Ley del Seguro Social (Artículo 17). Asimismo se establece que dichos empleados gozarán de la ayuda para gastos de matrimonio que señala la propia Ley del Seguro Social.

De igual forma precisa que estos beneficios serán satisfechos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos del Convenio de Subrogación de Servicios y, en lo no previsto por éste, por las propias instituciones.

Por otra parte, prevé la obligación de las instituciones a otorgar una pensión vitalicia de retiro a sus empleados.

Finalmente el artículo 18 señala que las condiciones generales de trabajo serán sometidas a la aprobación de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

El capítulo cuarto, denominado de la "Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos del Nombramiento" reproduce casi literalmente los textos de la Ley Federal del Trabajo relativos a las causas de suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

El artículo 19 de la Ley en comentario, (Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo) agrega que en caso de enfermedad contagiosa del trabajador y por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la suspensión temporal sólo operará para la obligación de prestar el servicio. El texto agregado es congruente con los beneficios que el Reglamento del Trabajo Bancario y los reglamentos interiores de las instituciones concedían a los empleados bancarios en caso de que sufrieran alguna enfermedad por un riesgo que no fuera de trabajo.

Al respecto, deben aplicarse en forma supletoria las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativas al momento en que surte efectos la suspensión la fecha en que los trabajadores deben regresar a su empleo.

El artículo 20 señala las causas por las que cesan los efectos de los nombramientos, coincidiendo casi con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El propio artículo 20 adiciona una fracción (XIV) relativas a cuando los empleados incurren en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de las

instituciones o se conducen reiteradamente en forma desatenta o descomedida frente a ellos.

Por otra parte, del análisis comparativo del referido artículo 20 y el 47 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden dos interrogantes: 1.- ¿Será aplicable a los trabajadores bancarios el aviso de despido a que se refieren los párrafos finales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el entendido de que ésta se aplica supletoriamente en lo no previsto? 2.- ¿El artículo 20 establece un régimen diferente respecto del aviso para notificar al trabajador la fecha y la causa o causas del cese?

Al respecto, estimamos por una parte, que en el caso de negativa del trabajador a recibir el aviso de cese, las instituciones deberán de dar el aviso al trabajador por conducto del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos del mencionado párrafo final del artículo 47 de la expresada Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria de conformidad con el párrafo segundo del artículo 5o. de la Ley que comentamos.

Por otra parte, el hecho que el legislador no haya reproducido el párrafo final del artículo 47 de la multicitada Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 que nos ocupa, no implica el establecimiento de un nuevo régimen en que no se contempla el dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y las causas del cese de los efectos del nombramiento, en razón de la supletoriedad de la Ley expresada en los términos antes señalados.

No obstante lo anterior, cabe destacar que "una de las más graves violaciones a los derechos de los trabajadores bancarios se comete a manos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues éste ha considerado a través de

innumerables resoluciones, ratificadas por los Tribunales Colegiados, que en virtud de existir en la Ley Laboral Bancaria un artículo específico sobre las causas de cese - artículo 20- no procede aplicar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, su último párrafo relativo al aviso que debe darse al trabajador, no constituye una obligación que deban cumplir las instituciones en la relación laboral bancaria.

Por otro lado, el artículo 21 señala las causas por las cuales un trabajador se puede separar de su empleo sin responsabilidad, reconociendo de esta manera a los empleados bancarios el ejercicio del derecho de separación del empleo por causas imputables al patrón. En este sentido se debe de aplicar supletoriamente lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en cuanto al tiempo en que debe ejercerse esta acción (30 días) y al monto de la correspondiente indemnización (si la relación del trabajo es por tiempo indeterminado: veinte días de salario por cada año de servicios prestados, tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha de la separación y hasta que se pague la indemnización).

El artículo 22 establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo, adecuando el régimen de la Ley Federal del Trabajo al de las instituciones de crédito con sus empleados. En este sentido la fracción I no habla de la terminación de la relación por mutuo consentimiento, sino de la renuncia presentada por el trabajador; por su parte, la fracción III, de acuerdo a resoluciones del Máximo Tribunal de la Nación, contempla el caso de que los empleados adquieran la calidad de pensionados por jubilación, por invalidez o por incapacidad permanente total. Asimismo, el artículo 22 no hace referencia a la fuerza mayor, caso fortuito no imputable al patrón, incosteabilidad de la explotación, agotamiento de la materia, etc., que señala el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

El ejercicio de las acciones del trabajador, si el patrón no comprueba la causa de terminación, serán las que establece la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en este caso.

El capítulo Quinto denominado "De la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios", prevé que los sindicatos de las instituciones de crédito pueden constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, única central reconocida para los efectos de la propia Ley. (Artículo 23).

Cabe destacar que aún cuando dicho texto es omiso en cuanto a la estructura y en general al régimen de dicha Federación ésta ya se ha integrado y funciona de acuerdo a los estatutos que la rigen, mismos que fueron aprobados por los sindicatos bancarios que concurrieron a su constitución.

El capítulo Sexto denominado "De la Supervisión de las Instituciones" establece que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, supervisará en todo tiempo que las instituciones cumplan con las obligaciones que les impone la Ley y las demás disposiciones aplicables, y proveerá lo necesario para su debida y cabal aplicación, (Artículo 24).

A este respecto, la Ley en comentario no señala las facultades que los anteriores Reglamentos de Trabajo Bancario otorgaban a la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en materia de procedimiento administrativo de conciliación, pues en materia laboral su competencia prácticamente desapareció transfiriéndose, íntegramente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

No obstante lo anterior, y en virtud de que dicha Comisión solucionaba un gran número de conflictos en su instancia conciliatoria, la Federación de Sindicatos Bancarios, pese a la inconstitucionalidad del procedimiento administrativo de conciliación, ha realizado gestiones para que en un futuro se vuelvan a otorgar a la propia Comisión algunas de las facultades que en materia de conciliación de conflictos laborales le correspondían.

Por lo que se refiere a los artículos Transitorios, el 1o. y 2o. señalan respectivamente la entrada en vigor de la Ley el 1o. de enero de 1984 y la derogación de todas las disposiciones que se opongan a dicha Ley.

Por su parte, el artículo tercero transitorio señala que los reglamentos interiores de trabajo de las instituciones seguirán aplicándose hasta en tanto se expidan las respectivas condiciones generales de trabajo, lo cual debía de suceder dentro de los tres meses siguientes al 1o. de enero de 1984.

El artículo cuarto transitorio dispone que las relaciones laborales de los trabajadores de las instituciones que hayan sido celebradas antes de la vigencia de la Ley, se formalizarán con la expedición de los nombramientos correspondientes, lo cual debió de acontecer en un plazo no mayor de seis meses a partir del 1o. de enero de 1984, día de entrada en vigor de la misma.

Finalmente, se establece en el mismo artículo cuarto transitorio que la falta de expedición de los nombramientos, no impedirá la continuación de las relaciones de trabajo establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, pues de conformidad con los criterios sustentados sobre el particular por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no existe ninguna diferencia de fondo entre las

relaciones de trabajo que se documentan con la expedición de nombramientos o con la suscripción de contratos, en virtud de que no se vulnera ningún derecho a estos trabajadores, por la expedición de dichos nombramientos.

a) Sindicato, Concepto, Requisitos y Prohibiciones.

El título cuarto de la Ley Laboral Burocrática, se denomina "De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales del Trabajo", define en primer término el concepto de sindicato como la asociación de trabajadores que laboran en una misma dependencia (institución), constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; establece la existencia de sólo un sindicato en cada institución, excepto cuando concurren varios grupos de trabajadores que pretendan la titularidad sindical, en cuyo caso el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorga el reconocimiento como sindicato único al grupo mayoritario. (Artículo 67 y 68 LFTSE).

La participación sindical de los trabajadores bancarios se encuentra regulada por los artículos 69, 70, 71 y 74 de la Ley Burocrática. El primero de ellos señala que todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que solicitan y obtienen su ingreso, no pueden dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados. Por su parte, el artículo 70 señala que los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos, y que cuando los trabajadores sindicalizados desempeñan un puesto de confianza, quedan en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales. Este artículo debe interpretarse en combinación con el artículo 186 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo que señala que los trabajadores de confianza que hubiesen sido promovidos de un puesto de base, pueden en caso de que el patrón estime que existe un motivo

razonable de pérdida de la confianza, volver a su puesto de base y actualizar sus derechos y obligaciones sindicales.

Asimismo, el artículo 71 consigna que para constituir un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la institución otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros.

Por último el artículo 74 se refiere a los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad son expulsados del sindicato perdiendo todos sus derechos sindicales. La expulsión sólo puede votarse por la mayoría de los miembros del sindicato o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales, previa defensa del acusado y siempre y cuando la expulsión se contenga en la orden del día. Es conveniente aclarar que estimamos que las causales de expulsión que de manera genérica expresa la Ley bajo las palabras "por su conducta o falta de solidaridad" deben ser especificadas en los estatutos sindicales a fin de evitar su interpretación y permitir a los trabajadores sindicalizados estar en aptitud de defenderse.

El registro sindical de los sindicatos bancarios es otorgado por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Para tal efecto el sindicato debe remitir a dicho Tribunal, por duplicado, los siguientes documentos:

I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;

II. Los estatutos del sindicato;

III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella, y

IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que percibe y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, debe comprobar por los medios que estime más prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la institución de que se trata y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de la misma, para proceder, en su caso, al registro. (Artículo 72 LFTSE). Es oportuno mencionar que el artículo 124 y 124 A de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que nos ocupa, determinan la competencia del Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer, tramitar y resolver sobre conflictos colectivos, registro de sindicatos y cancelación de dicho registro, conflictos sindicales e intersindicales y registro de las condiciones generales de trabajo.

Las causas de cancelación del citado registro son: la disolución del sindicato o el registro de una diversa agrupación sindical que sea mayoritaria. La solicitud de cancelación puede hacerla cualquier persona interesada ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En los casos de conflicto entre dos organizaciones que pretendan ser mayoritarias, el citado Tribunal debe ordenar el recuento correspondiente. (Artículo 73 LFTSE). Otra causa de cancelación del registro sindical es la violación por parte de éste de las prohibiciones contenidas en el Artículo 79 de la Ley Burocrática. (Artículo 83 LFTSE).

Los artículos 75 y 76 de la misma Ley Burocrática señalan que está prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos y que las instituciones no aceptarán en ningún caso, la cláusula de exclusión.

Resulta evidente que la cláusula de exclusión no sea permitida en el derecho burocrático y en consecuencia en el derecho laboral bancario, porque acorde con el principio de inamovilidad de los trabajadores éstos no pueden ser expulsados por el simple hecho de dejar de pertenecer al sindicato correspondiente.

Las obligaciones de los sindicatos se encuentran en el artículo 77 y son:

I. Proporcionar los informes que en cumplimiento de esta ley, solicite el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

II. Comunicar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios que ocurriesen en su directiva o en su comité ejecutivo, las altas y bajas de sus miembros y las modificaciones que sufran los estatutos;

III. Facilitar la labor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos que se ventilen ante el mismo, ya sea del sindicato o de sus miembros, proporcionándole la cooperación que le solicite, y

IV. Patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando les fuere solicitado.

El artículo 78 no se aplica a las instituciones bancarias porque el artículo 23 de la Ley Laboral Bancaria establece la creación de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB), única central reconocida para los efectos de dicha ley, como lo hemos señalado con anterioridad.

El artículo 79 consigna las siguientes prohibiciones a los sindicatos:

I. Hacer propaganda de carácter religioso;

II. Ejercer la función de comerciantes, con fines de lucro.

III. Usar la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen;

IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades, y

V. Adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.

Los artículos 80 y 81 regulan la responsabilidad de la directiva del sindicato ante éste y respecto de terceras personas, señalando que es similar a la de los mandatarios en el derecho común, y agregando que los actos realizados por las directivas de los sindicatos obligan civilmente a éstos, siempre que hayan obrado dentro de sus facultades.

Las causas de disolución de los sindicatos se encuentran previstas en el artículo 82.

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren,
y

II. Porque dejen de reunir los requisitos señalados por el artículo 71,
antes comentado.

Asimismo, el artículo 85 consigna que todos los conflictos que surjan entre la federación y los sindicatos o solo entre éstos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por último, el artículo 86 señala que las remuneraciones que se paguen a los directivos y empleados de los sindicatos y, en general los gastos que origine el funcionamiento de éstos, serán a cargo de su presupuesto, cubierto en todo caso por los miembros del sindicato.

Es conveniente mencionar que actualmente, los sindicatos bancarios, aún inexpertos, han ido identificando su verdadero ámbito de acción. Su actitud crítica y atenta de las acciones de las instituciones bancarias y la defensa de los intereses de los trabajadores, ha originado que como un elemento más de la institución bancaria, contribuya a mantener la eficacia y el desarrollo del sector financiero del país.

b) La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios

Uno de los temas más discutidos y que mayor oposición tuvo por parte de algunos sectores sociales, en esencia, los partidos políticos de izquierda fue la creación de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB).

Es conveniente mencionar que el texto de 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 enviada por el entonces Presidente Miguel de la Madrid a la Cámara de Diputados no contenía el artículo 23 que actualmente establece:

"Artículo 23.- Los sindicatos podrán constituir y adherirse a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, única central reconocida para los efectos de esta Ley."

El mencionado artículo en realidad fue creado en la Cámara de Diputados. En el dictamen de las Comisiones Unidas del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público de la citada Cámara se menciona que durante la revisión, estudio y análisis de la iniciativa²⁴ 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. Por la 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..., para lo cual se propone se adicione un capítulo especial en la iniciativa de Ley con un solo artículo que establezca lo anterior..."

En el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados se aprecian las participaciones de los diputados de los partidos de oposición criticando el mencionado

²⁴ Comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público de la Cámara de Diputados, Dictamen de 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. Pág. X.

artículo 23. El diputado Antonio Gershenson (PSUM), mencionaba: "No es conveniente y no es admisible que las leyes impongan divisiones o uniones forzadas, que en este caso son las dos cosas, porque por un lado se dificulta la anterior unificación de los trabajadores bancarios con los demás trabajadores, y por otro lado, al formar una organización única, no por el acuerdo libre entre los trabajadores y entre los sindicatos, sino por el mandato legal, dado que es una federación que ni siquiera existe hasta el momento. Esta es, una cuestión que en nuestra opinión va en contra del derecho de asociación sindical estableciendo en la Constitución, y en esos términos no es admisible."²⁵

Asimismo, el diputado Baltazar Ignacio Valadez Montoya (PDM) expuso la opinión de su partido "No tiene por qué obligarse a los trabajadores bancarios a federarse a una central única y totalitaria que cuente con la bendición oficial ilegal, sino que debe aceptar el derecho ya reconocido y consagrado en la Constitución Mexicana, respecto a la libertad de sindicalización y aún de coalición de los trabajadores para la mejor defensa de sus intereses, a través de las organizaciones que más convenientes les parezcan. En nombre de la libertad y de la democracia, demandamos la supresión del cinismo y la contradicción hechas artículo."²⁶

La creación por decreto de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios es sin duda una manifestación clara del sindicalismo vertical corporativo por medio del cual el Estado tiende a controlar a los grandes grupos de trabajadores y más aún, a aquellos que por su importancia para la economía del país, resultan de gran peso político y social.

²⁵ Presidencia de la República. Marco Legislativo para el Cambio. Tomo 9, Pág. 439.

²⁶ Idem. Págs. 440 y 441.

La Ley Laboral Bancaria casi no regula la Federación, únicamente los artículos 84 y 85 de la Ley Burocrática, de aplicación complementaria, establecen que la Federación se registrará por sus estatutos y en lo conducente, por las disposiciones relativas a los sindicatos; que en ningún caso podrá decretarse la expulsión de un sindicato del seno de la Federación; y que todos los conflictos que surjan entre la Federación y los Sindicatos serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

c) El Derecho de Huelga.

Antes de proceder al estudio del derecho de huelga en el régimen laboral bancario es conveniente precisar qué debemos entender por "huelga". La definición de este concepto ha atendido a diversos criterios o características que presenta el fenómeno social denominado huelga. Algunos juristas han elaborado un concepto jurídico de huelga, sin desconocer que aún ahora sigue siendo una situación de hecho creada por los trabajadores cuando estiman, con fundamentos o sin ellos, que sus derechos son violados o que merecen mejores condiciones de trabajo.

La exposición de motivos de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 señala que "en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas."²⁷

²⁷ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa. México 1963. Págs. 626 e 629.

La huelga entonces es un acto jurídico, es decir, una manifestación de voluntad que tiene como finalidad la creación de un efecto jurídico, esto es, de crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

Conviene precisar que el derecho de huelga es un derecho social subjetivo, corresponde al grupo, no al individuo; y su finalidad es la de ejercer una presión sobre el patrón para que satisfaga un interés colectivo.

A continuación transcribiré tres definiciones de huelga.²⁸

Guillermo Cabancitas la define como: "la abstención colectiva y concentrada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por la asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales."

De la Cueva sostiene que "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos."

Finalmente, Néstor de Buen considera que "la huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo."

²⁸ De Buen Lozano, Néstor. ob.cit. Págs 826 a 829.

Los anteriores conceptos los he transcrito para enfatizar el concepto de huelga en el derecho laboral bancario, en éste, la huelga es un derecho que exige para su ejercicio el cumplimiento de los requisitos que la ley establece, sin que pueda ejercerse previamente a la calificación de dichos requisitos, es decir, es un derecho sujeto a condición suspensiva sin la cual el derecho mismo no nace.

La huelga en el derecho laboral bancario no tiene por objeto presionar a las instituciones para que satisfagan un interés colectivo, como observamos, exige que previamente se reúnan los requisitos que establece la ley, en esencia, la violación de manera general y sistemática de los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional, circunstancia que analizaremos más adelante.

Pero si actualmente se goza del derecho de huelga, al menos la ley, no en la práctica, esto no fue siempre así, la suspensión de las labores en los bancos ha sido desde siempre una preocupación del Estado Mexicano. El artículo 25 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Auxiliares establecía: "Las labores nunca se podrán suspender en las Instituciones de Crédito, en las auxiliares de éstas o en las dependencias de ambas, sino en las fechas en que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores que causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen".

Ante la prohibición los trabajadores bancarios respondieron con indiferencia y conformidad. De hecho, por su situación privilegiada, no requerían coaligarse, emplazar a huelga o reclamar la firma de contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo, la forma en que el Estado restringió los derechos colectivos de estos trabajadores, haciendo gala de su poder de hecho, aún sobre el régimen de derecho que establecía la propia Constitución, fue un argumento que a lo largo de la época de prohibición del sindicalismo bancario (1937-1982), utilizaron diversos grupos políticos para atacar el régimen laboral bancario.

Ejemplo de lo anterior, es el texto que a continuación transcribimos y que forma parte de la exposición de motivos de una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo que en el año de 1980 propuso la diputación obrera del Partido Revolucionario Institucional. Dicha reforma proponía incluir al trabajo bancario como un nuevo capítulo, dentro del Título Sexto de la mencionada ley, es decir como un trabajo especial.

"La aspiración de los trabajadores para asociarse con el propósito de defender sus derechos, mejorar sus niveles de vida y contribuir a la transformación revolucionaria de la sociedad, es una aspiración universal. El contrato colectivo de trabajo y la huelga, son los instrumentos mediante los cuales, aquéllos obtienen el establecimiento legal de mejores condiciones económicas y el respeto a reivindicaciones sociales legítimas; sus beneficios se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios a una empresa o institución, sean o no miembros de una Agrupación Sindical. Por esta razón fundamental, los derechos citados deben ser reconocidos plenamente a los trabajadores bancarios y el Estado de origen revolucionario, garantizar ampliamente su ejercicio..."²⁹

La supuesta inquietud de los trabajadores bancarios, nunca prosperó. Pero por obra graciosa del Ejecutivo Federal y sin haberlo perdido, los derechos

²⁹ Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Haria. México 1985. Pág. 589.

colectivos, entre ellos el derecho de huelga "les cayeron del cielo" a los trabajadores bancarios.

La concesión del Estado no fue absoluta. El nuevo régimen laboral bancario utiliza ahora, una forma más sutil para hacer nugatorio el derecho de huelga.

El título cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de aplicación complementaria a la Ley Laboral Bancaria, regula en sus capítulos III y IV la huelga burocrática que es también bancaria.

Los artículos 92 y 93 de la mencionada Ley Burocrática define a la huelga como "la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la ley establece," y a la declaración de huelga como "la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas."

Sin embargo el artículo que reviste especial importancia es el artículo 94 que señala: "los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional."

El artículo anterior, al establecer como requisito para acudir al derecho de huelga la violación de manera "general y sistemática de los derechos", convierte a la huelga bancaria en un supuesto jurídico de muy difícil y casi imposible realización práctica.

Brevemente analizaremos los artículos 95 y 109 que regulan las demás características de la huelga burocrática.

El artículo 95 señala que la huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento. Asimismo, los artículos 96, 97 y 98 establecen que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; y que los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tienen como consecuencia para los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador y si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se les sancionara con prisión hasta de dos años y multa hasta de \$10,000.00, más la reparación del daño. Asimismo, se prohíbe cualquier movimiento del carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Del texto del artículo 99 en relación con los artículos 92 y 93, se aprecia la división del procedimiento de huelga en dos partes: la declaración de huelga y la suspensión de las labores.

Para proceder a la primera etapa el citado artículo 99 establece dos requisitos: que se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 constitucional y que la declaración la hagan las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Los artículos 100 y 109 establecen el procedimiento en materia de huelga ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Dichos artículos serán analizados en el capítulo IV de este trabajo.

d) Condiciones Generales del Trabajo.

El capítulo II del título cuarto de la Ley Laboral Burocrática, de aplicación supletoria a la Ley Laboral Bancaria, denominado "De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales del Trabajo", señala en su artículo 87 que las Condiciones Generales del Trabajo se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años.

En este precepto encontramos cierta limitación para los sindicatos ya que es muy subjetiva su participación, en el sentido de opinar sobre el contenido de las citadas condiciones; sentimos que el proceso de elaboración de las mismas debe ser en sentido contrario, esto es, elaborarlas el Sindicato y aprobarlas el Titular de la Dependencia, sabemos que ésto resultaba poco probable toda vez que las asociaciones sindicales bancarias eran noveles e inexpertas que con duras penas se integraron, no de gente ciertamente capaz, por tal motivo las Condiciones salieron del seno de las oficinas de administración de cada Banco, al igual que los Sindicatos.

Asimismo, el artículo 89 indica que los Sindicatos que objetaren sustancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva. En este precepto nos asiste la razón en relación a nuestro comentario anterior, toda vez que si el Sindicato tuviera real participación en la elaboración de las multicitadas condiciones, no habría necesidad de este artículo, para que objetar algo que uno mismo propuso, sería incoherente.

Por otra parte, el artículo 88 prevé que las condiciones generales del trabajo establecerán:

I. La intensidad y calidad del trabajo;

II. Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;

III. Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos;

V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

Después de haber enumerado los elementos en los cuales deben versar las Condiciones Generales del Trabajo, a continuación me permití elaborar un índice hipotético de unas Condiciones, con el fin de ejemplificar dichos elementos:

Capítulo I. Disposiciones Preliminares

Capítulo II. De la Entrada al Servicio

Capítulo III. De la Clasificación de Empleos y del Escalafón

Capítulo IV. De los Derechos y de las Obligaciones

Capítulo V. De la Jornada de Trabajo

Capítulo VI. De los Descansos, Vacaciones y Licencias

Capítulo VII. De los Salarios

Capítulo VIII. De la Seguridad e Higiene en el Trabajo

Capítulo IX. De las Prestaciones

Capítulo X. De la Suspensión, Cese y Terminación de los Efectos de los

Nombramientos

Capítulo XI. Disposiciones Generales

El artículo 90, establece que las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. A tal efecto, a continuación elaboro un escrito, con el fin de ser más ilustrativo, con el cual se anexan las Condiciones Generales de Trabajo de una dependencia para su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje:

**H. TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE**
Presente.

**ASUNTO: Se remiten Condiciones
Generales de Trabajo del
Banco de Occidente para
su depósito.**

Andrés Molina, en mi carácter de Director General del Banco de Occidente, personalidad que tengo debidamente acreditada ante ese H. Tribunal, respetuosamente comparezco para exponer:

Adjunto al presente me permito remitir para su depósito, un ejemplar de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco de Occidente, mismas que cuentan con la opinión favorable del Sindicato Unico de Trabajadores del Banco de Occidente, como se desprende del documento de Condiciones firmado tanto por el suscrito como por el Secretario General de dicho Sindicato.

Es oportuno mencionar que las citadas condiciones fueron aprobadas por las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Programación y Presupuesto, mediante oficios de fecha 14 de marzo último, como se acredita con las copias fotostáticas que de estos se acompañan.

Por lo expuesto, a ese H. Tribunal, atentamente
pido se sirva:

UNICO.- Tener por depositadas las Condiciones Generales de Trabajo del Banco de Occidente, para los efectos legales a que haya lugar.

México, Distrito Federal, a veintinueve de abril de mil novecientos noventa y uno.

Atentamente,

Finalmente, el artículo 91 del ordenamiento legal en comentario alude que las condiciones de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

Es oportuno comentar que las condiciones generales de trabajo a que se refiere la Ley Laboral Bancaria, son diferentes en cuanto a su contenido a las que se establecen en la Ley Burocrática. Lo anterior, se explica porque las primeras rigen tanto a los trabajadores de base como de confianza, y porque deben detallar las prestaciones de carácter económico y social de los empleados bancarios que antes se encontraban en los reglamentos interiores de las instituciones, lo cual es contrario al régimen establecido en la Ley Burocrática, cuyos beneficios en las expresadas materias se establece en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de su Instituto de Vivienda.

CAPITULO III

LA REPRIVATIZACION DE LA BANCA

A) INICIATIVA PRESIDENCIAL DE REPRIVATIZACION

Uno de los acontecimientos más relevantes en la era de los noventas, por lo que hace a la política económico-financiera de nuestro país, lo constituye la reprivatización bancaria, decretada por el Lic. Carlos Salinas de Gortari presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

Este acontecimiento era esperado desde la toma de posesión del Lic. Miguel de la Madrid (1982-1988), que fue cuando se pensó que iba a dar marcha atrás en la expropiación, sin embargo señaló " la expropiación de la banca es irreversible", y tuvieron que pasar más de nueve años para que esto sucediera.

El Lic. Salinas, en su citada iniciativa reconoce que en la última década el Estado mexicano se había ensanchado en muchos aspectos de la vida social, útil en otro tiempo, pero que en la actualidad competía con el cumplimiento de sus funciones básicas y que en ocasiones lo impedía.

Asimismo, también reconoce que el Estado como propietario y proveedor creciente inhibía a la sociedad en su iniciativa, destacando que la misma en la actualidad está bien organizada, es madura, diversificada y plural, por lo que el dilema, para ayudar a salir de la crisis, tenía que resolverse por responder eficazmente a las necesidades populares y ya no velar tanto por las crecientes propiedades

nacionales, por lo que se tuvo que resolver en favor de la justicia, razón colectiva de nuestra historia.

Ese ensanchamiento vino a desbordarse con la expropiación bancaria de 1982, cuando se expropió la banca comercial privada no solamente se expropió a las instituciones en sí, sino que también se expropiaron las propiedades de los bancos (eran propietarios de varias empresas o accionistas mayoritarios de muchas de ellas), las cuales pasaron a manos del Estado.

Por otra parte, reconoce que el espíritu original de la Constitución de 1917 se perdió, a más de que ese Estado en adelante respetaría el ejercicio de las libertades, problema debatible con la expropiación.

Actualmente el mundo sufre cambios en todos los niveles y ordenes; por una parte, estamos siendo testigos de la historia al observar las transformaciones que están sufriendo los países del Este, en donde el socialismo ha perdido fuerza y apoyo por parte de las mayorías, en tanto que a nivel continental se puede observar la integración de algunos países en bloques económicos, incluso México intenta formar uno con los Estados Unidos y Canadá.

Por lo anterior, en algunos países se están tomando medidas de libre mercado, y respecto a nuestro país, no nos podemos quedar estancados, por lo que rápidamente se están dando avisos de ello a través de la política "neoliberal" del Lic. Salinas por medio de reprivatizaciones, desincorporaciones de paraestatales, etc., es por ello que reconoce la imposibilidad de seguir manteniendo posiciones ligadas a realidades y circunstancias del pasado y a situaciones internacionales superadas, entre ellas a las que asociaban más propiedad estatal con más justicia y mayor fortaleza. Es

decir, se requiere de una propiedad estatal más selectiva, en donde la sociedad tendrá una participación más amplia.

Por lo anterior, el Lic. Salinas sometió al H. Congreso de la Unión tal iniciativa reprivatizadora, propuesta que se sustentó en tres puntos, los cuales son:

1. La impostergable necesidad de concentrar la atención del Estado en el cumplimiento de sus objetivos básicos: dar respuesta a las necesidades sociales de la población y elevar su bienestar sobre bases productivas, y duraderas;

2. El cambio profundo en el país de las realidades sociales, de las estructuras económicas, del papel del Estado y del sistema financiero mismo, modifica de raíz las circunstancias que explicaron la estatización de la banca; y,

3. El propósito de ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios de banca y crédito en beneficio colectivo, evitando subsidios, privilegios y abusos.

Los razonamientos de los puntos anteriores, argumentados por el Lic. Salinas los expuso, concretándolos, de la siguiente manera:

Era una necesidad irrefutable, a más de el restablecimiento de carácter mixto en este ramo, acarreará el que exista una mayor eficiencia en su desarrollo, y por otro lado, más dedicación y capacidad de respuesta a las demandas de la población; por ello basta señalar que los fines que debe perseguir todo Estado deben ser de índole administrativa y no de carácter económico, esto es, los de seguridad, salubridad, los de proporcionar servicios públicos, establecer condiciones de seguridad por vía legal, etc., y no los de convertirse en un empresario inhibiendo la iniciativa privada.

Como lo habíamos venido observando, el Estado social de derecho que se forjó con la Constitución de 1917, en donde se instauró la economía mixta como una decisión fundamental de corte político-económico en favor del pueblo se venía abandonando, es decir, ese Constituyente de 1917 rechazó un Estado totalitario, lo que se contradecía con lo vivido hasta el anterior sexenio en donde el Estado mexicano poseía más del 75% de la economía nacional, por lo que era conveniente reprivatizar el ramo bancario, así como otras áreas lo están siendo, ello con el fin de tener una propiedad más selectiva por parte del Estado (áreas estratégicas que no pongan en juego nuestra independencia - soberanía) y atender de manera más eficiente sus fines.

En otro orden de ideas, el Lic. Salinas señala que como la actividad bancaria no estuvo considerada como área estratégica (por no haberse incluido en el 4o. párrafo del artículo 28 constitucional), sino como una actividad muy importante, por ello en el criterio de su estatización del ramo es que da marcha atrás.

Por otra parte, el Lic. Salinas establece que la expropiación bancaria se debió a que en la década pasada se sufrió una aguda crisis financiera, agregando que las políticas de entonces fallaron, señalando que se trató de impulsar al país para que creciera y se desarrollara industrialmente, empero en base a la bonanza petrolera y a un financiamiento interno con sustento en un excesivo gasto público, baste recordar que se iba a administrar la abundancia, error imperdonable, pues el Lic. López Portillo jamás pensó y mucho menos previó que el mismo podría sufrir un derrumbe como sucedió entonces.

En concreto, el Lic. Salinas señala que era necesario abandonar el modelo de desarrollo basado en enormes desequilibrios financieros, aferrándose al aislamiento y buscando acrecentar el papel propietario del Estado.

En concreto, señala que era necesario abandonar el modelo de desarrollo basado en enormes desequilibrios financieros, aferrándose al aislamiento y buscando acrecentar el papel propietario del Estado.

Por otra parte, el Lic. Salinas señala que el Estado tiene la necesidad de administrar de mejor manera los limitados recursos existentes como para desviarlos en una actividad que no es estratégica, incluso para ello están otras actividades que sí le permiten tener una seguridad sobre las áreas estratégicas.

Más adelante establece, como la realidad objetiva así lo demuestra, que el Estado se deshace de tales organismos no porque enfrenten déficits y crisis, antes al contrario, no hay necesidad de tener un Estado tan propietario, agregando que la banca se encuentra capitalizada y que incluso los recursos invertidos en ella le permitirá liberarlos y aprovecharlos invirtiéndolos en las necesidades y demandas más solicitadas socialmente.

También empezaba a vislumbrar la emisión de una Ley de regulación de agrupaciones financieras (intermediarios financieros), al señalar que cada vez es más difícil diferenciar sus operaciones con las del servicio de la banca y crédito por lo que había la necesidad de delimitarlas.

Así, el regreso de la banca a los particulares no implica que se vuelva a otorgar privilegios, ni que el Estado de marcha atrás en la rectoría bancaria

(conservará la banca de desarrollo y otros elementos para ello), por el contrario sólo se perseguirá que se profundicen los mercados de dinero y de capitales, sin crear monopolios de asignación de recursos (con una competencia sana entre ellos). Esto es, se tratará de democratizar el capital de las instituciones bancarias.

Por lo tanto, además de la iniciativa de reprivatización bancaria, también se presentó otra de reformas a la Constitución, mismas que más adelante señalaremos y analizaremos.

El Lic. Salinas señala también, que los recursos que se capten con motivo de la reprivatización, se destinarán a reducir el déficit, abatir la carga de la deuda interna, se invertirá en infraestructura, para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Algunas personas quisieron darle a la llamada "Nacionalización de la Banca" la misma tonalidad y significado que para México tuvo la famosa "Nacionalización del Petróleo", llevada a cabo por el General Lázaro Cárdenas en 1938.

Empero la "Nacionalización Bancaria" no fue tal, sino una estatización, pues los grupos de bancos privados pertenecían a mexicanos, esto es, a nacionales.

Ahora, en 1938 el petróleo fue expropiado a extranjeros; empero el Gobierno, en 1982, le expropió la banca a nacionales y mantuvo vigentes las concesiones bancarias a extranjeros. Por ello, independiente de las justificaciones que en cada caso se hayan dado, tanto en el de la expropiación 1938 como en la de 1982, del petróleo y de la banca, respectivamente, son que en 1938 el petróleo pasó a ser

propiedad del Gobierno mexicano y fueron los extranjeros los expropiados. En 1982, el Gobierno mexicano, expropió a un grupo de mexicanos sus bancos y, a diferencia de 1938, a quienes respetaron fue a los extranjeros.

Por último, y por lo que se refiere al aspecto laboral de esta iniciativa, única y exclusivamente se señala:

"Reconocemos la importante contribución de cada uno de los trabajadores bancarios para mejorar y fortalecer la buena marcha de los bancos durante los últimos años. Las nuevas circunstancias, de ser aprobada esta iniciativa, no afectarán en ningún caso, los derechos de los trabajadores bancarios. Este es y seguirá siendo un compromiso permanente del Gobierno de la República".³⁰

Como podemos observar esto es un aspecto muy subjetivo, ya que para los trabajadores de los bancos que regresen a estar sujetos a las disposiciones del apartado A del artículo 123 Constitucional es excelente, no sólo se les respetan sus derechos, sino que se les suman dos más a nuestra opinión sumamente importantes, los cuales son, la contratación colectiva y la huelga; pero a los trabajadores bancarios que se queden en el apartado B del artículo 123, no acarrea ningún beneficio esta situación.

Es importante señalar que los nuevos derechos que se les otorgará a los empleados de la nueva banca mixta no son simples y llanos, cuentan con los bemoles que señala la Ley de Instituciones de Crédito, la cual analizaremos en el inciso d) de este capítulo.

³⁰ Decreto de Iniciativa de Reforma Constitucional que tiene como objeto el restablecer el régimen mixto de la prestación del servicio de banca y crédito, de 3 de mayo de 1990.

B) DEBATES DEL DECRETO DE REPRIVATIZACION BANCARIA.

Fue el jueves 3 de mayo cuando comenzó el trámite del legislativo, para restablecer el régimen de banca mixta, en el palacio legislativo.

En un principio, la verdadera oposición a la iniciativa provino de los propios prístas, quienes se manifestaron inconformes debido a que querían saber cual era el alcance de la reprivatización, señalando además, que estaban inconformes por los términos ambiguos de la iniciativa.

Esos cerca de treinta prístas que se inconformaron por la iniciativa, de inmediato solicitaron audiencia al Secretario de Hacienda, Pedro Aspe, con el propósito de aclarar la misma, pues dijeron que no deseaban que volviera a pasar lo que en 1982, es decir, que se volviera a vivir en la incertidumbre económica.

Señalaba además, que buscarían, que con su decisión aprobatoria se democratice el capital de la banca, que se haga llegar crédito al sector social y a la pequeña y mediana industria.

Durante la audiencia solicitada, a la que acudieron la Comisión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la de Puntos Constitucionales de la Cámara de Diputados conjuntamente con el Secretario de Hacienda, Pedro Aspe, se aclararon todos aquellos puntos de confusión sobre la iniciativa, incluso se hicieron ver muchos de los avances en los que se llegaría en la nueva ley secundaria, tales como el capital social, el consejo de accionistas y de administradores, etc., por lo que de inmediato se procedió a su análisis, discusión y aprobación en la Cámara de Diputados.

Desde que la iniciativa llegó a la Cámara de Diputados, para su aprobación, hubo problemas debido a que el PAN, el PRD, el PARM y el Grupo Independiente se encontraban en huelga parlamentaria; huelga que terminó sobre todo porque no querían que tal iniciativa se aprobara al vapor, es decir, sin análisis y discusión.

El proceso fue muy rápido, pues el mismo duró escasamente una semana. Sin embargo, para llegar a la aprobación del proyecto mismo hubo necesidad de que el PRI se uniera en alianza con el PAN, a efecto de poder reunir la mayoría necesaria para su aprobación, pues se requerían dos tercios de quinientos para tal efecto.

Fue hasta el sábado doce de mayo de 1990 cuando se aprobó el proyecto de reformas constitucionales, siendo la votación económica final, la siguiente: 339 votos a favor; 54 en contra y 12 se abstuvieron.

Cabe señalar que el debate final se llevo a cabo en una sesión maratónica, la que duro cerca de diez horas efectivas, esto es más de día y medio con recesos y suspensiones.

Los partidos que votaron en favor del proyecto fueron el PRI, el PAN y el PFCRN; los que votaron en contra fueron el PRD, el GPI y el PPS, en tanto que el PARM se abstuvo.

Así, los priistas justificaron su alianza con el PAN, argumentando que de otra manera jamás se llegaría a la aprobación de la misma. Asimismo, señalaron

también, que la reprivatización no era una decisión aislada, errática o tomada en el vacío, y que la venta de las acciones de la banca múltiple no significaría el abandono del sistema bancario, porque el Estado participará a través de la banca de fomento.

Por su parte, la oposición, a lo largo de todo el proceso, siempre estuvo en contra; condenando la aprobación de las reformas y sobre todo la alianza PRI-PAN, contra lo cual procedieron con insultos.

Argumentaron que con tal medida, la inversión extranjera acrecentaría y que la soberanía y la democracia del país se pondría en grave peligro, a más de que se fortalecería a los grupos financieros minúsculos.

También señalaron que era falso el que se fuera a restablecer el régimen mixto en el ramo, agregando que esto ya se había implementado durante el régimen del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, quien posteriormente estableció la banca paralela y ahora se pretendía entregarla totalmente.

Durante los debates y por demás despectiva, se refirieron al hecho de que con tal medida lo único que se pretendía era hacer de la banca un fenómeno usurario, ello al ponerla en manos de especuladores profesionales, incluso llegaron a señalar que el Proyecto Aspe pretendía engordar el capital financiero.

Total, que los debates estuvieron impregnados de gritos, desórdenes, insultos y llamadas al orden de la presidencia; al final, fueron más los oradores impugnantes que los defensores del proyecto, en donde los aliados defendieron a capa y espada los argumentos de lo positivo de tal medida y las réplicas de los opositores, lo

cual significaba que ya habían pactado y que estaban cansados de los debates, en tanto que la oposición censuraba y señalaba lo riesgoso que significaba se tomara tal medida.

Fue alrededor de las nueve horas a.m. del domingo trece de mayo, cuando finalmente se consideró lo suficientemente discutido el proyecto, acto que provocó airadas protestas por parte de la oposición.

En lo particular la reforma del artículo 28 constitucional se aprobó en medio de grandes discusiones, siendo impugnados en lo general solamente, los artículos 1, 2 y 3 del decreto y 2o. transitorio, para luego haber sido aprobados, instruyéndose a la Secretaría para que se enviara al Senado para su análisis, discusión y aprobación.

El Senado de la República aprobó, el día 21 de mayo de 1990, las reformas constitucionales que daban paso a la reprivatización de la banca, habiendo oposición al respecto sólo por parte del PRD, en las personas de los senadores Roberto Robles Garnica y Cristóbal Arias Solís.

Como todas las sesiones anteriores, esta no fue la excepción resultando sumamente acalorada al grado de que en ocasiones, las mismas se tomaron rumbos y cauces en situaciones personales, lo que a final de cuentas termino con la abulia priísta.

En la Cámara de Senadores el proyecto fue votado a favor con un total de 52 votos, en tanto que dos lo hicieron en contra (PRD).

En esta Cámara, la sesión fue corta, pues sólo intervinieron cinco oradores, quizá debido a que esta Cámara estaba integrada de manera abrumadora por priístas, por lo que sobran palabras.

Los perredistas, no solamente en esta sesión sino a lo largo de todas, siempre confundieron que el ramo del servicio de banca y crédito era una actividad estratégica, por lo que incurían en un grave error, pues tal actividad nunca estuvo considerada como tal, antes al contrario, estuvo ubicada en un quinto párrafo (art. 28 constitucional) como un área prioritaria.

Durante la sesión, lo más sobresaliente fue lo que sostuvieron los priístas, al señalar que con las reformas se buscaría garantizar el nacionalismo y el manejo de las instituciones crediticias, la democratización de su capital y evitar que su propiedad y manejo se fuera a concentrar en pocas manos.

Los senadores del PRD, por su parte, sostuvieron que para ellos se trató de una sesión especial, pues recordaron el papel tan importante que jugaron sus compañeros en 1982, en los tiempos de la nacionalización bancaria.

Señalaron tajantemente, el que para ellos era imposible admitir el que el Estado no tuviera la suficiente capacidad para administrar el patrimonio nacional (como en el caso de la banca), y al mismo tiempo proveer a la Nación, a la población, de los servicios básicos, con lo cual mostraban su total ineptitud, agregando que tal medida, aceptaban, el grupo en el poder, su ineptitud e incapacidad para gobernar y administrar.

Con el mayor respeto que se merecen los señores opositores (senadores) empero una cosa es administrar y otra el que el Estado jamás debe tener un carácter absolutamente de empresario, pues su presencia sólo se debe manifestar en aquellas áreas estratégicas para la vida de la Nación; agregando los opositores, que con los recursos que se obtengan de la reprivatización de la banca, no se van a resolver prácticamente ninguno de los grandes y graves problemas sociales.

Quizás tengan razón, pero lo que si es cierto, es que con tal medida si se obtendrán recursos que permitan aligerar algunos de los problemas más urgentes de las graves mayorías.

Por último, y como pudimos observar en estos debates, en ningún momento a los señores legisladores les interesó o importó el aspecto laboral de esta iniciativa de reprivatización, gran error señores legisladores ya que a los que le deben su posición es al pueblo, al trabajador ¿Que representatividad tenemos en ese H. Congreso de la Unión?

C) REFORMA CONSTITUCIONAL A LOS ARTICULOS 28 Y 123 (APARTADOS A Y B).

Por lo que hace al artículo 28 constitucional es menester recordar que al expropiarse la banca comercial (privada), casi todo el ramo bancario quedó en manos del Estado, el cual lo iba a desarrollar por medio de entidades de derecho público (SNC), que es en lo que todas se transformaron, con lo cual se hacia a un lado a la iniciativa privada en esta materia, siendo que al expropiarse la banca se modificó la Constitución, precisamente, en su artículo 28, adicionándole un quinto párrafo.

En esa adición (párrafo quinto) se estipulaba que la materia bancaria y del crédito iba a ser desarrollada en forma exclusiva por el Estado, el cual no iba a poder ser concesionado a los particulares.

Por lo tanto, al reprivatizarse parte de la banca con el proyecto de reformas que presentó el Ejecutivo Federal, mismas que se aprobaron, permitió derogarse ese quinto párrafo del artículo 28 constitucional, con lo cual obviamente se entiende que queda abolida la mencionada prohibición.

Como ya ha quedado asentado anteriormente, al aprobarse esa iniciativa, se permitirá que al través de ese proyecto de reformas constitucionales se estructure y se regule al nuevo sistema bancario, de acuerdo a disposiciones que permitan dejarlo integrado, como fatalmente ocurrió, con entidades de la administración pública federal (banca de desarrollo) y con empresas de participación mayoritaria de los particulares (banca múltiple).

Así, volver a hacer su aparición la iniciativa privada, en materia bancaria y de crédito, por medio de la banca múltiple, se modifica el artículo 123, apartado A, en su fracción XXXI inciso A, en donde se adiciona el número 22, para incluir los servicios bancarios y del crédito, de los cuales se derivan las relaciones que tengan los patrones (iniciativa privada) con sus trabajadores. Esa reforma modificará el citado artículo para quedar como sigue:

Artículo 123.....

A.....

XXXI.....

a) Ramas industriales y servicios

21.....

22. Servicios de banca y crédito

Por lo que hace al artículo 123 en su apartado B, se reformó la fracción XIII bis, reforma por virtud de la cual las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

Anteriormente esta fracción señalaba:

Artículo 123.....

B.....

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.

Un comentario que consideramos pertinente vertir, es el relacionado a que se modificó o reformó la ley suprema, pero porqué no adecuar en base a estas reformas las leyes secundarias, y así evitar que éstas presenten defectos o fallas. Como lo señalamos anteriormente el secretario de trabajo y previsión social manifestó que por ordenes del señor Presidente no iba a ser modificada ninguna ley laboral.

En alguna ocasión se le planteó al licenciado Farell Cubillas la necesidad o conveniencia de hacer un capítulo especial dentro de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores bancarios y darles así un tratamiento especial como lo son sus funciones, pero esta propuesta nunca fue acogida y ni siquiera tomada en cuenta, sentimos que no era ni es una idea descabellada.

D) LEY DE INSTITUCIONES DE CREDITO.³¹

a) Origen.

En el mes de mayo de 1990, se sometió a la consideración del H. Congreso de la Unión, la iniciativa de Decreto que modificó los artículos 28 y 123 de la Constitución Política, a fin de restablecer el régimen mixto en la prestación del servicio de banca y crédito.

Esta iniciativa fue aprobada por el Constituyente Permanente, la cual estuvo precedida de un amplio debate en el seno de una de las Cámaras que lo integran.

Por otro lado, también se consumó la parte fundamental del proceso legislativo por lo que hace a la aprobación de la Ley secundaria para regular la prestación del servicio de banca y crédito.

Esta Ley de Instituciones de Crédito recogió las opiniones y puntos de vista expresados a lo largo del proceso legislativo de reformas constitucionales, para la cual se tomó en cuenta las pasadas experiencias de nuestra historia en la materia, así como la de otros países, teniendo por objeto: regular los términos en los que el Estado ejercerá la rectoría del Sistema Bancario Mexicano; la prestación del propio servicio de banca y crédito; las características de las instituciones bancarias; la organización y funcionamiento de las mismas; su sano y equilibrado desarrollo, y las medidas tendientes a proteger los intereses del público.

³¹ Publicada en el Diario Oficial el 18 de julio de 1990.

Así, en atención a lo anterior, procederemos a entrar al desarrollo de la Ley que comentamos.

b) Objeto.

Esta nueva "Ley de Instituciones de Crédito", tiene por objeto, de conformidad con lo dispuesto por su artículo 1o, lo siguiente: "Regular el servicio de banca y crédito, la organización y funcionamiento de las instituciones de crédito; las actividades y operaciones que las mismas podrán realizar; su sano y equilibrado desarrollo; la protección de los intereses del público; y los términos en que el Estado ejercerá la rectoría financiera del Sistema Bancario Mexicano.

En principio el servicio de banca y crédito consiste en la captación de recursos del público en el mercado nacional para su colocación en el público, mediante actos causantes de pasivo directo o contingente, quedando el intermediario obligado a cubrir el principal y, en su caso, los accesorios financieros de los recursos captados, de acuerdo al artículo 2o. de la misma Ley.

Cabe recordar que un banco es un intermediario entre quien tiene dinero y no lo necesita por lo que lo deposita en el banco, y entre quien no tiene dinero pero lo necesita, a más de que tiene crédito.

La organización y funcionamiento de las instituciones de crédito se van a dividir en dos apartados:

- A) Para la Banca Múltiple; y,
- B) Para la Banca de Desarrollo.

A) Para la Banca Múltiple:

El régimen aplicable de acuerdo a esta nueva Ley para esta clase de banca, va a ser el estipulado en el artículo 7o. transitorio, es decir, es toda una "magia" según las palabras del Lic. Francisco Navarro, la cual a continuación desarrollaremos.

En primer término el Ejecutivo Federal, dentro de los trescientos días contados a partir de la vigencia de la presente Ley, deberá expedir los decretos relativos a la transformación de las Sociedades Nacionales de Crédito, en banca múltiple, sociedad anónima, de acuerdo con las bases siguientes:

I Los consejos directivos, de acuerdo a las opiniones que le emitan las comisiones, a más de los dictámenes de los comisarios, someterán a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a la aprobación de los acuerdos de transformación, los que deberán contener:

- 1 Los estados financieros de las sociedades,
- 2 Las bases de canje para los caps por acciones.
- 3 Los acuerdos para la transformación.

II La Secretaría de Hacienda y Crédito Público acordará en cuanto a forma y plazos la debida transformación, cuidando los intereses del público.

III Dichos acuerdos deberán publicarse en el Diario Oficial, más dos periódicos de amplia circulación, surtiendo sus efectos en la fecha en que se indique.

IV Por otra parte, se señala que los acreedores de las sociedades no podrán oponerse a su transformación; aunque luego se agrega que los titulares de la serie "B" tendrán derecho a separarse de la institución y obtener el reembolso de sus títulos, empero de acuerdo al valor que los mismos tengan en libros, de conformidad con el último estado financiero acordado por el consejo directivo y por la Comisión Nacional Bancaria, siempre que lo soliciten dentro de los 90 días siguientes a aquel en que surta efectos la transformación.

V Los decretos y acuerdos relativos deberán inscribirse en el Registro Público de Comercio. También se preve que los aspectos corporativos de las instituciones se seguirán rigiendo por la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito de 1984 y demás disposiciones vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, debiendo preverse por el Ejecutivo, al través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la debida y adecuada prestación del servicio bancario y del crédito.

VI La misma Secretaría de Hacienda y Crédito Público, deberá dar a conocer por medio del Diario Oficial los términos conforme a los cuales deberán llevarse a cabo las asambleas de accionistas, a fin de aprobar los estatutos de las instituciones.

VII Cuando surta efectos la transformación, en esa fecha se canjearán los caps por las acciones, realizándose de acuerdo a lo siguiente:

1 El 51% del capital de la institución representado por los caps serie "A", se canjearán por acciones serie "A" a que alude la fracción I del artículo 11 de la presente Ley.

2 El quince por ciento del capital restante de la institución de los caps serie "A" (para totalizar el 66%), así como también el porcentaje total (que es el 34%) de la serie "B" previstas en la fracción II del artículo 11 referido. Asimismo también se preve, que las acciones, resultantes de la conversión con los caps deberán representar en igual proporción el capital pagado de los caps respectivos; en las operaciones anteriores, así como en las permutas de las acciones en donde también haya formado parte del Gobierno Federal no se causará gravamen fiscal alguno.

VIII También se preve que los directores generales, así como los consejeros y comisarios, tanto de la serie "A" como de la serie "B", de la banca múltiple continuarán en el desempeño de su encargo hasta en tanto no se hagan nuevas designaciones.

IX Los derechos y obligaciones de los trabajadores no sufrirán variación alguna.

X Todos los cambios que sufran las instituciones nacionales de crédito, banca múltiple, como anotaciones en inscripciones en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, se entenderán como referidas a una sociedad anónima.

También por lo que hace a las acciones, excepciones, defensas y recursos de cualquier naturaleza, deducidos en los juicios o procedimientos en que las instituciones de banca múltiple tengan interés jurídico, se entenderán referidas a las instituciones de banca múltiple, sociedades anónimas.

XI Por último, una vez llevada a cabo la transformación cuando las leyes administrativas hagan referencia a una institución de banca múltiple, se entenderá que se hace a una institución de banca múltiple, sociedad anónima.

B) Para la Banca de Desarrollo:

Para esta clase de banca su régimen no variará, pues su organización y funcionamiento seguirá siendo el mismo. Es decir, el servicio de banca y crédito por lo que hace a esa banca de desarrollo se seguirá prestando por entidades de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Su capital se seguirá integrando por caps serie "A" suscrita por el Gobierno Federal con un 66%, y por caps serie "B" suscritas por los particulares con un 34%.

También, seguirá existiendo un consejo de administración designado por la serie "A" de esos caps, en tanto que para la serie "B" seguirá existiendo la famosa comisión consultiva, como un órgano más que de representación, de información y consulta.

Por lo que hace a los comisarios, estos seguirán siendo dos uno por cada serie.

En otro orden de ideas y siguiendo con el desarrollo del objeto de la presente Ley, las actividades de la banca múltiple en cuanto a su regulación jurídica se encuentra establecida de los artículos 8o. al 29, en tanto que para la banca de desarrollo lo serán de los artículos 30 al 45.

Por otra parte las operaciones que podrán realizar los bancos están previstas de los artículos 46 al 76 de la presente Ley, incluyendo se clasificación de pasivas, como de activas.

Asimismo, la presente Ley tendrá por objeto regular el sano y equilibrado desarrollo de las instituciones de crédito señaladas; a más de la protección de los intereses del público.

Lo anterior se tiene previsto mediante la inspección y vigilancia, por una parte, de la Comisión Nacional Bancaria, a más de las disposiciones que para esos efectos señala, como una de las máximas autoridades que existen en este ramo, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

C) Autoridades Competentes.

Las autoridades competentes en el ramo bancario son:

- A) La Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- B) La Comisión Nacional Bancaria; y,
- C) El Banco de México.

A) La Secretaría de Hacienda y Crédito Público:

Como Secretaría de Estado y de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, tiene facultades globalizadoras en esta materia que son las siguientes:

Art. 31, fracción VII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal:

"Tiene como facultad la de planear, coordinar, evaluar y regular al sistema bancario del país, estando integrado este por el Banco de México, la banca de desarrollo y las demás instituciones de crédito, de acuerdo a las prioridades y objetivos que se fijan en el Plan Nacional de Desarrollo;

Fracción X de la misma Ley:

Manejar la deuda pública de la Federación y del Distrito Federal;

Fracción XI:

Regular el sistema crediticio y cambiario del país; y

La última fracción, que se refiere a todas las demás que establezcan las leyes.

B) La Comisión Nacional Bancaria:

En otros países, por sus funciones de inspección y vigilancia, se le conoce como la superintendencia de bancos.

La Comisión Nacional Bancaria es un organismo desconcentrado de Hacienda. Sus facultades más importantes, son las siguientes:

a) Inspeccionar y vigilar a las Instituciones de Crédito, banca de desarrollo y banca múltiple.

b) Llevar a cabo el procedimiento de conciliación, en caso de existir conflictos de intereses, entre la clientela de los bancos y estos, de conformidad con lo establecido en el artículo 120 de la Ley de Instituciones de Crédito.

C) El Banco de México.

El Banco de México es la última de las autoridades bancarias. Vale la pena destacar que en realidad no es ningún organismo de inspección y vigilancia.

Es la banca central en nuestro país, y es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios; siendo un descentralizado por servicios.

Como decíamos antes, más que funciones de inspección y vigilancia de los bancos, desde el punto de vista de sus funciones, el Banco de México está facultado para fungir como banco de emisión y acuñación de moneda; regula el crédito y los cambios; funciona como banco de reserva y acreditante de última instancia de los bancos; regula el servicio de cámara de compensación; funge como Tesorero del Gobierno Federal y como agente financiero del mismo en operaciones de crédito tanto interno como externo; es representante del Gobierno Federal ante el Fondo Monetario Internacional y otros organismos de cooperación económica y financiera internacional.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Para realizar sus funciones el Banco de México cuenta con agencias en distintas partes del territorio nacional y extranjero.

d) Aspectos Laborales

Las situaciones o aspectos laborales que maneja la Ley de Instituciones de Crédito están previstos en sus artículos 121 y octavo transitorio, los cuales señalan:

"Artículo 121. Con el fin de que no se afecten los intereses del público en cuanto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles a las instituciones, en los casos de emplazamientos a huelga, antes de la suspensión de las labores, y en términos de la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en ejercicio de sus facultades, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria, cuidará que para el fin mencionado, durante la huelga permanezca abierto el número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores, que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarios."

Con lo anterior podemos observar que el nuevo derecho de huelga que obtienen los empleados de la Banca Múltiple está igualmente limitado a cuando pertenezcan al apartado B del artículo 123 Constitucional, si bien ahora no es la violación sistemática y general de los derechos es que permanezcan abiertas el número indispensable de oficinas y continúen laborando los trabajadores que atendiendo a sus funciones, sean estrictamente necesarios, este concepto resulta sumamente subjetivo ya que ¿qué se entiende por funciones estrictamente necesarias, ya que en un banco todas las funciones son necesarias.

"ARTICULO OCTAVO. Las instituciones de banca múltiple que dejen de tener el carácter de entidades de la administración pública federal, mantendrán para sus trabajadores los derechos, beneficios y prestaciones que hayan venido otorgando.

Dichas instituciones seguirán sujetándose a las condiciones generales de trabajo expedidas por ellas, en tanto se celebren los

correspondientes contratos colectivos, de los que serán titulares los sindicatos actualmente existentes. Estos y los que, en su caso, posteriormente se constituyen, continuarán integrándose por trabajadores que laboren en la misma institución."

Por lo que se refiere a la parte final del presente artículo resulta evidente que no se crearán nuevos sindicatos, por los impedimentos legales ampliamente conocidos y además de que es parte de la " Oferta Política " vender los bancos lo más limpios posible.

CAPITULO IV

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Como lo hemos señalado anteriormente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5o. de la Ley Laboral Bancaria, a las relaciones laborales materia de dicha ley les serán aplicables, en lo que no se opongan a ella, las disposiciones contenidas en los títulos tercero, cuarto, séptimo, octavo y décimo de la Ley Burocrática.

El título séptimo se denomina "Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el Mismo." Su capítulo I se refiere, exclusivamente, a la forma de integración del citado Tribunal y al establecimiento de diversas bases internas relativas a su personal.

La aplicación complementaria del título séptimo de la Ley Burocrática a la relación laboral bancaria tuvo como objetivo principal la aplicación de los capítulos **ii** y **iii**, más no la del capítulo I del citado título.

Por su parte, el título octavo se denomina "De los Medios de Apremio y de la Ejecución de los Laudos" y el título décimo "De las Correcciones Disciplinarias y de las Sanciones."

A) ESTRUCTURA INTERNA

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal colegiado, funciona en pleno y en salas, actualmente consta de tres salas.

Cada sala se integra por tres magistrados, uno nombrado por el Gobierno Federal, otro, representante de los trabajadores, nombrado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercero, nombrado por los dos primeros, quien funge como presidente de la sala.

El Tribunal puede establecer en las capitales de las entidades federativas, las salas auxiliares que considere necesarias, integradas de igual forma que las anteriores.

El pleno del Tribunal se integra con todos los magistrados más un magistrado adicional que funge como presidente del propio Tribunal y que es designado por el Presidente de la República. (Artículo 118 LFTSE).

El presidente del Tribunal es sustituido en sus faltas temporales o definitivas, en tanto se otorga el nuevo nombramiento, por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal. Las faltas temporales de los presidentes de las salas son cubiertas por el Secretario General Auxiliar de la sala o sala auxiliar y las de los demás magistrados por la persona que señale quien haya hecho la designación original. (Artículo 119 LFTSE).

El Presidente del Tribunal, de la sala o sala auxiliar, durará en su cargo seis años. Los magistrados del Gobierno Federal y de los Trabajadores pueden ser removidos libremente por quienes los designaron. (Artículo 120 LFTSE).

Las facultades del Presidente del Tribunal, de los presidentes de cada sala y del Presidente de la Sala Auxiliar se enuncian en los artículos 120-A, 120-B y 120-C de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los requisitos para ser magistrado del Tribunal, así como los emolumentos del Presidente del mismo, de los presidentes de sala y de los magistrados se señalan en los artículos 121 y 121-A de la Ley Burocrática.

El artículo 122 de la Ley que nos ocupa menciona diversos puestos dentro de la estructura del Tribunal y establece la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado la que debe defender a los trabajadores que lo solicitan, pudiendo fungir como conciliador entre las partes en conflicto.

Es interesante mencionar que los conflictos entre los trabajadores de base del Tribunal y éste con motivo de la aplicación de la Ley, son resueltos por las autoridades federales del trabajo, es decir, por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente, el artículo 123 de la Ley Burocrática ubica al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dentro del ámbito presupuestal de la Secretaría de Gobernación.

B) COMPETENCIA

"Etimológicamente la palabra jurisdicción, significa decir o declarar el derecho. Desde el punto de vista más general, la jurisdicción hace referencia al poder del Estado de impartir justicia por medio de los tribunales o de otros órganos, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje..."³²

³² Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa. México 1966, Pág. 479.

"...En el derecho romano, la palabra jurisdicción significaba al mismo tiempo algunas de las facultades que ahora se atribuyen al poder legislativo y las que tienen los Tribunales.

Bonjeau dice: ...la palabra jurisdicción comprende el poder legislativo como el poder judicial: en efecto, decir el derecho, es reglamentar las relaciones sociales de los ciudadanos, sea creando la regla, sea aplicándola... a los romanos no les repugnaba que sus magistrados no tan sólo suplieran el silencio de la Ley, sino que también con demasiada frecuencia modificaran la Ley por medio de edictos generales, a los que colocaban entre las leyes propiamente dichas."³³

Hugo Rocco sostiene que "la función judicial o jurisdiccional, es, pues la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara."³⁴

En conclusión podemos afirmar que la jurisdicción constituye el poder del Estado para administrar justicia, a través de los tribunales.

Ahora bien, el conjunto de asuntos que se someten a la jurisdicción del Estado se han dividido entre los diversos tribunales atendiendo a criterios de territorio, cuantía y materia. "Estos criterios de clasificación son conocidos comunmente con la denominación de competencia."³⁵

³³ Pallares, Eduardo. ob. cit.

³⁴ Tena Suck, Rafael e Italo Morales Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas, México. 1988, Pág. 51.

³⁵ Idem.

Podemos afirmar que la competencia de un Tribunal es el universo de asuntos, no forzosamente litigiosos, que en virtud de diversos criterios le corresponden conocer.

El apartado B del artículo 123 Constitucional fija las características de las relaciones laborales "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores".

La fracción XIII bis del citado apartado B prevé la aplicación del mismo a las relaciones laborales de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano con sus trabajadores. Asimismo, la fracción XII del mencionado apartado B señala que "los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previsto en la Ley Reglamentaria."

Por último, el artículo 5o. de la Ley Laboral Bancaria contempla la aplicación complementaria entre otros, de los títulos séptimo, octavo y décimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, títulos que regulan la integración, competencia y facultades del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como mencionamos la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se contiene en la fracción XII del apartado B del artículo 123 Constitucional.

De igual forma, el artículo 124 de la Ley Burocrática precisa dicha competencia.

"Artículo 124. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para :

I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;

II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III. Conceder el registro de los Sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; y

V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los estatutos de los sindicatos."

Para la atención de los asuntos de su competencia, la Ley distribuye entre los órganos del Tribunal diversas facultades.

Corresponden al pleno del Tribunal, expedir el reglamento interior del propio Tribunal y sus manuales de organización. Así como uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas salas; tramitar y resolver los conflictos colectivos; los de carácter sindical o intersindical; y los referentes al registro de los sindicatos, de las condiciones generales de trabajo, de los reglamentos de la comisión mixta de seguridad

e higiene, y de los estatutos sindicales. Además de determinar el número de salas y de salas auxiliares. (Artículo 124-A LFTSE).

A las salas corresponde conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que le sean asignados y los demás que les confieran las leyes. (Artículo 124-B LFTSE).

A las salas auxiliares corresponde conocer:

De los conflictos individuales que se susciten, entre las dependencias que enumera el artículo 1o. de la Ley Burocrática y sus trabajadores, cuando estos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción y tramitar y agotar el procedimiento remitiendo el expediente al Presidente del Tribunal dentro de los diez días a aquel en que se declare cerrada la instrucción, para que este lo turne a la sala correspondiente a fin de que dicte laudo. (Artículo 124-C LFTSE).

C) DEL PROCEDIMIENTO EN GENERAL

Los conflictos derivados de la relación laboral bancaria pueden dar origen al nacimiento de la relación jurídica procesal, ésta, generalmente se establece entre el trabajador o sindicato y la institución. Sin olvidar que también puede establecerse sólo entre trabajadores tratándose de conflictos sindicales o intersindicales.

En el derecho procesal laboral bancario las partes en conflicto acuden al órgano jurisdiccional competente - Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje -

para que éste resuelva dicho conflicto a través de la conciliación de las partes o bien, de la formulación de un laudo.

Carnelutti ha precisado la actuación de las partes al señalar que el conflicto de intereses puede dar lugar a una actitud de la voluntad de una de las partes, actitud que se concreta en "la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio. Esta exigencia es lo que se llama pretensión". Carnelutti continúa diciendo: "Puede ocurrir que, ante la pretensión, el titular del interés opuesto se decida a su subordinación. En tal caso, la pretensión es bastante para determinar el desenvolvimiento pacífico del conflicto. Pero con frecuencia no sucede así. Entonces, a la pretensión del titular de uno de los intereses en conflicto se opone la resistencia del titular del otro. Cuando esto ocurre, el conflicto de intereses se convierte en litigio. Llamo litigio al conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro".³⁶

La solución al litigio o composición del litigio requiere la aplicación del proceso.

"El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional."

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido, como los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez; es decir, comprende tanto el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y tener de esta

³⁶ Carnelutti, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil, Tomo I, Edit. UTEHA, Argentina 1944. Pág. 44.

manera la completa satisfacción del derecho declarado en sentencia ... La doctrina procesal contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso, como relación o como situación de principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la relación plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso."³⁷

Resulta cierto que el derecho procesal laboral es sumamente reciente. Probablemente por ello, casi ningún autor se ha preocupado por analizar el sistema procesal laboral burocrático y menos el bancario. Parecería ser que para algunos laboristas³⁸ el derecho procesal del trabajo sólo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no de la actividad desarrollada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El derecho procesal laboral bancario no desconoce los principios generales del derecho procesal laboral común, muchos de estos principios son parte integrante de aquel.

El artículo 5o. de la Ley Laboral Bancaria establece que en lo no previsto en esta y en los títulos complementarios de la Ley Burocrática se aplicarán, supletoriamente, 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.

Brevemente precisaremos las características del proceso en el derecho laboral bancario.

³⁷ Tena Suck, Rafael...ob.cit. Págs. 17 y 18.

³⁸ Idem.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria señala: "El proceso del derecho del trabajo será público; gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

Las Juntas (el Tribunal) tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta (el Tribunal), en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se procesa en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

Del artículo transcrito se advierten las características principales del proceso laboral, a saber;

- a) público;
- b) gratuito;
- c) inmediato;
- d) predominantemente oral;
- e) a instancia de parte;
- f) con suplencia de la queja a favor del trabajador; y
- g) económico, concentrado y sencillo.

a) Público.- El proceso laboral es público porque las partes pueden presenciar todas las audiencias o diligencias. El artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo señala al respecto: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."

b) Gratuito.- Significa que las autoridades en materia laboral no deben cobrar por la resolución de los conflictos que se someten a su consideración.

c) Inmediato.- El órgano jurisdiccional debe de estar en contacto directo con las partes, oír sus alegatos, recibir sus pruebas, etcétera, a fin de poder resolver con mayor justicia.

d) Predominantemente oral.- Este principio expresa la informalidad del proceso laboral; es decir, su falta de formas o solemnidades especiales. Al respecto el artículo 126 de la Ley Burocrática señala: "En el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes."

e) A instancia de parte.- El proceso laboral requiere que alguna de las partes en conflicto solicite su intervención en la solución del mismo.

f) Suplencia de la queja a favor del trabajador.- La aplicación de este principio se desprende del propio artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

g) Económico, Concentrado y Sencillo.- Estos tres calificativos del proceso laboral se resumen en la idea de que éste debe ser ágil y rápido en la resolución de los litigios que se someten a su consideración. Al respecto los artículos

761, 763 y 848 de la Ley Federal del Trabajo señalan que los incidentes se deben tramitar en el expediente principal, salvo los casos previstos en esa Ley; que al promover un incidente dentro de una audiencia o diligencia, aquél se resolverá de plano oyendo a las partes, a fin de proseguir el procedimiento de inmediato y de que cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá; asimismo, que las resoluciones de las Juntas (Tribunal) no admiten ningún recurso y dichas autoridades no pueden revocar sus propias resoluciones.

Conviene precisar que en el derecho procesal laboral el término "conflicto" es el más utilizado, de hecho, los conflictos de trabajo se clasifican en conflictos individuales y conflictos colectivos, los que a su vez pueden ser de naturaleza económica o jurídica.

Los conflictos individuales de trabajo son aquellos que afectan intereses de carácter particular.

Los conflictos colectivos de trabajo son aquellos que afectan intereses de carácter profesional o sindical.

Los conflictos de naturaleza económica son aquellos que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo; y

Los conflictos de naturaleza jurídica son aquellos que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de los contratos colectivos (condiciones generales de trabajo).

El procedimiento que podemos calificar de ordinario ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se reduce a lo siguiente:

1.- Demanda por escrito o verbal mediante comparecencia, la que debe contener:

- a) Nombre y domicilio del reclamante (actor).
- b) Nombre y domicilio del demandado.
- c) Objeto de la demanda.
- d) Relación de hechos.
- e) Pruebas, anexándolas en caso de tenerlas, o indicando el lugar en que se hayan las que no pueda aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funda la demanda.
- f) Las diligencias que se solicitan, y
- g) Los documentos que acrediten la personalidad del representante en caso de no comparecer personalmente el actor. (artículo 129 LFTSE).

2.- Contestación de la demanda, verbal o escrita.

La contestación debe presentarse al tribunal en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación. En caso de que el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, el término para la contestación de la demanda se ampliará en un día más por cada 40 kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad.

La contestación debe referirse a cada uno de los hechos contenidos en la demanda y ofrecer las pruebas en los mismos términos que en la demanda. (Artículo 130 LFTSE).

La falta de contestación a la demanda da origen a que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. (Artículo 136 LFTSE).

3.- Una audiencia de recepción de pruebas, alegatos de las partes y resolución; salvo que a juicio del Tribunal se requiera la práctica de diligencias, en cuyo caso se ordena se lleve a cabo y, una vez desahogadas, se dicta laudo.

Del esquema planteado la audiencia de pruebas, alegatos y resolución es parte que conviene precisar.

Como se aprecia en el procedimiento ordinario no existe una etapa previa de conciliación, como sucede en el derecho procesal laboral común; una vez planteada la litis, demanda y contestación, se pasa a la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

El artículo 128 de la Ley Burocrática establece que las audiencias estarán a cargo, según corresponda, de los secretarios de audiencia, del pleno o de las salas auxiliares.

En el caso de los conflictos individuales las audiencias están a cargo de los secretarios de audiencias.

Todas las cuestiones que en las audiencias se susciten son resueltas por el Secretario General de Acuerdos del Tribunal en su caso, y por los Secretarios Generales Auxiliares, en caso de conflictos individuales. A petición de parte, estas resoluciones son revisadas por el pleno o por la sala respectiva, según corresponda.

Para el funcionamiento de las salas o salas auxiliares basta la presencia del presidente de la sala, pero los tres magistrados que la integren deben conocer de las resoluciones que verse:

- a) sobre personalidad
- b) sobre competencia
- c) sobre admisión de pruebas
- d) sobre nulidad de actuaciones, y
- e) sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en virtud de la caducidad por inactividad procesal.

Como señala la ley, el Tribunal al recibir la contestación de la demanda o al transcurrir el plazo para la contestación, ordena la práctica de las diligencias que fueren necesarias y cita a las partes y en su caso a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución. (Artículo 131 LFTSE).

La citada audiencia se debe desarrollar de la manera siguiente:

- a) Se abre el período de recepción de pruebas, sólo se aceptan las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes, en cuyo caso se da vista a la contraria; también se aceptan nuevas pruebas si tienen por objeto probar las tachas contra testigos, o se trate de la confesional, siempre y cuando

se ofrezca antes de cerrarse la audiencia. El Tribunal califica las pruebas admitiendo las que estima pertinentes y desecha las notoriamente inconducentes, contrarias a la moral, al derecho o que no tengan relación con la litis. (Artículos 132 y 133 de la LFTSE).

b) Se señala el orden para el desahogo de las pruebas en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad del procesamiento. Siempre se desahogan primero las pruebas del actor y después las del demandado.

c) Desahogadas las pruebas, las partes pueden formular los alegatos que consideren oportunos.

d) Posteriormente, y antes de pronunciar el laudo, los magistrados representantes pueden solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acuerda la practica de las diligencias necesarias. (Artículo 138 LFTSE).

e) Finalmente, el Tribunal aprecia en conciencia las pruebas que se les presentan y sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, resuelve los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión. Pronunciando el laudo el Tribunal lo notifica a las partes. (Artículo 137 y 146 LFTSE).

El procedimiento laboral bancario presenta, independientemente de lo antes mencionado, las características siguientes:

1.- Los miembros del Tribunal no pueden ser recusados. (Artículo 145 LFTSE).

2.- El Tribunal no puede condenar el pago de costas. (Artículo 144 LFTSE).

3.- Si de la demanda, o durante la secuela del procedimiento, resulta, a juicio del Tribunal, su incompetencia, éste la declara de oficio. (Artículo 139 LFTSE).

4.- Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes; de la competencia del Tribunal; del interés de tercero; de la nulidad de actuaciones; u otros motivos, son resueltos de plano. (Artículo 141 LFTSE).

5.- La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos de apercibimiento, se notifican personalmente. Las demás notificaciones se hacen por estrados. (Artículo 142) LFTSE).

6.- Los términos corren a partir del día hábil siguiente a aquel en que se haga el emplazamiento, citación o notificación, y se cuenta en ellos el día del vencimiento. (Artículo 142 LFTSE).

7.- El Tribunal puede sancionar las faltas de respeto que se le cometan. Las sanciones consisten en amonestación o multa, éstas no pueden exceder de cincuenta pesos tratándose de trabajadores ni de quinientos tratándose de funcionarios. (Artículo 143 LFTSE).

8.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal son inapelables y deben ser cumplidas por las autoridades correspondientes. (Artículo 146 LFTSE).

9.- Las autoridades civiles y militares, cuando fueren requeridas para ello, están obligadas a prestar auxilio al Tribunal para que éste haga valer sus resoluciones. (Artículo 147 LFTSE).

El procedimiento colectivo dentro del derecho procesal laboral bancario, tiene como principal característica el contar con una audiencia previa de conciliación.

En estos casos, la función conciliadora corre a cargo del Presidente del Tribunal quien una vez que se ha recibido la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, cita a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación que debe llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación.

El Presidente procura avenir a las partes y si se logra un convenio, éste se eleva a la categoría de laudo ejecutoriado. Si no hay avenencia, el Presidente remite el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje en los términos del procedimiento ordinario. (Artículo 125 LFTSE).

CONCLUSIONES

1. La etapa del esclavismo es y ha sido un período de estancamiento en el devenir histórico de la humanidad. En esta época el trabajo manual se consideraba degradante y estaba encomendado a los esclavos.

2. El modo de producción primitivo, el esclavista y el feudal, la forma específica de producir dio lugar a relaciones de producción propias. En el desarrollo de estas relaciones, donde la jornada de trabajo de los oficiales fue aumentando paulatinamente. En forma gradual los maestros más ricos se convirtieron en capitalistas y los maestros pobres, aprendices y oficiales pasaron a ser los obreros. Es entonces en el sistema capitalista donde se da en toda su magnitud la lucha entre explotadores y explotados.

3. En Francia encontramos la base del sistema gremial, con los maestros, los compañeros y los aprendices, por ello consideramos que en las corporaciones aparecen por primera vez dos clases sociales antagónicas y por ello están en constante fricción.

4. El edicto Turgot, que aparece en Francia hacia 1776; suprime las corporaciones y proclama la libertad del trabajo; es una de las manifestaciones jurídicas del capitalismo a través de la cual los trabajadores pierden toda oportunidad de organizarse.

5. También de gran importancia es la Ley Chapelier de 1791, la que resulta más radical que el edicto Turgot. En esta ley se prohibió inclusive la formación

de sociedades de socorros mutuos, argumentándose que esta labor correspondía exclusivamente al Estado.

6. Las actuales asociaciones profesionales tienen como antecedente directo a las asociaciones de compañeros, ya que éstas se formaron para la defensa de los intereses profesionales de sus agremiados, a ello se debe el interés que demostraron en reclamar el monopolio del trabajo, y la práctica de la huelga para superar su nivel de vida.

7. Fue la necesidad de supervivencia la que llevó a los trabajadores a formar sus organizaciones a pesar de las condiciones de represión que existían, y de esta manera la legislación tuvo que irse adecuando a las nuevas realidades.

8. La expedición de los antiguos reglamentos del trabajo bancario de 15 de noviembre de 1937 y de 22 de diciembre de 1953 tuvieron como objetivo principal que los trabajadores de la banca perdieran la posibilidad de formar sindicatos, de ejercer el derecho de huelga y de exigir a las instituciones de crédito la firma de contratos colectivos de trabajo.

9. Los antiguos reglamentos de trabajo bancario adolecieron desde su nacimiento de graves vicios de inconstitucionalidad. Fueron expedidos por el Presidente de la República sin que éste tuviera facultades para ello y constituyeron un régimen de excepción dentro del derecho del trabajo.

10. Con el "Decreto que establece la nacionalización de la banca privada" publicado el 1º de septiembre de 1982 y posteriormente, con el "Decreto mediante el cual se dispone que las instituciones de crédito que se enumeran operen

con el carácter de Instituciones Nacionales de Crédito" publicado el día 6 del mismo mes y año, se marca el inicio del nuevo régimen laboral bancario. Tras cuatro días de indefinición el Estado anunció en el segundo de los decretos mencionados, que las relaciones laborales de los trabajadores bancarios se regirán conforme al apartado B del artículo 123 Constitucional.

11. Las normas de la Declaración de Derechos Sociales contenidas en el texto original del artículo 123 constitucional, reposan entre otros, en el principio de igualdad de todos los prestadores de servicios, por lo que no planean distinción alguna entre los mismos trabajadores.

12. El 29 de diciembre de 1983 se expide la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyos preceptos aplicables desde el 1º de enero de 1984, reflejan el contenido del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares y de diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo relativos a las relaciones individuales, así como en materia colectiva de las disposiciones de la Ley Laboral Burocrática; integrándose así, un sistema de supletoriedad y complementariedad de características sui generis en el Derecho Laboral Mexicano.

13. La iniciativa de Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, turnada por el ejecutivo federal a la Cámara de Diputados, no sufrió modificaciones substanciales en dicha Cámara. Quizá conviene mencionar que ésta incluyó el artículo 23 relativo a la creación de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios. Por su parte, la Cámara de Senadores

restringió el criterio para la clasificación de los trabajadores de confianza e incluyó la opinión sindical respecto de las Condiciones Generales de Trabajo.

14. La Ley Laboral Bancaria integra el marco jurídico aplicable a las relaciones laborales de los trabajadores bancarios a través de un sistema de complementariedad, contenido sustancialmente en el artículo 5º de la misma Ley. El sistema de complementariedad utilizado tiene la finalidad de limitar la actividad de los sindicatos bancarios.

15. El derecho de huelga en el régimen laboral bancario es un derecho sujeto a condición suspensiva, condición cuya realización depende de la voluntad de las instituciones.

16. Las limitaciones impuestas a los sindicatos bancarios los imposibilita para ejercer el derecho de huelga y su participación en el establecimiento de las condiciones generales de trabajo en cada institución se limita a la simple opinión.

17. Los sindicatos bancarios se encuentran en una etapa de evolución. Su actitud crítica y las acciones de las instituciones podrá contribuir a que en el futuro la banca mantenga su eficiencia a través de una sabia administración de recursos materiales y humanos.

18. Condiciones Generales de Trabajo es el nombre que recibe el documento en el que se contienen las características especiales de la relación laboral bancaria, dependiendo de la institución en que se preste el servicio. En este documento se recogió el cúmulo de beneficios y prestaciones de que disfrutaban los

trabajadores bancarios antes del nuevo régimen; mismas que servirán como base en los futuros contratos colectivos de trabajo y en los reglamentos interiores.

19. En la iniciativa presidencial de reprivatización bancaria, se acepta que tal medida es tomada debido a que no se podían seguir manteniendo posiciones ligadas a realidades y circunstancias del pasado, entre otras, las que asociaban más propiedad estatal con políticas de cerrazón comercial, por ello se dijo que se requería de una propiedad estatal más selectiva.

20. En el decreto de reprivatización se reconoce que la expropiación bancaria de 1982 fue en realidad una estatización.

21. Con la reprivatización bancaria se vuelve al régimen de banca mixta, donde concurrirán en la prestación del servicio tanto el sector público (banca de desarrollo), como el sector privado (banca múltiple).

22. En el Congreso de la Unión, hubo debates violentos para reformar los artículos 28 y 123 constitucionales. Hubo oposición al proyecto de reformas por parte de los integrantes del Partido de la Revolución Democrática. En la Cámara de Diputados la reforma se pudo aprobar gracias a la alianza PRI-PAN, pues de otra manera no hubiera sido posible que tal proyecto se aprobara. En ningún momento estos debates versaron sobre aspectos laborales, nunca fue comprendida la trascendencia que tendrá el regreso de un sector importante de trabajadores bancarios al apartado A del artículo 123 constitucional.

23. La Ley de Instituciones de Crédito publicada el 18 de julio de 1990 tiene por objeto regular el servicio de banca y crédito, la organización y

funcionamiento de las instituciones de crédito, las actividades y operaciones que las mismas podrán realizar, su sano y equilibrado desarrollo, la protección de los intereses del público, y los términos en que el Estado ejercerá la rectoría financiera dentro del sistema bancario mexicano.

24. El Estado no se apartará en la prestación del servicio de banca y crédito, pues seguirá estando presente en el ramo al través de la banca de desarrollo y del Banco de México.

25. La Comisión Nacional Bancaria está facultada para inspeccionar y vigilar, tanto el cumplimiento de la referida Ley como las instituciones de crédito en cuanto a sus actividades y operaciones estén autorizadas por la propia Ley. Dirimirá, además, los conflictos entre los clientes de los bancos y éstos.

26. La Ley de Instituciones de Crédito sólo maneja dos aspectos laborales, a saber: el primero, en los casos de emplazamiento a huelga permanecerán abiertas en número indispensable de oficinas para la prestación del servicio; el segundo, la preservación de los derechos obtenidos por los trabajadores bancarios antes de la privatización y la titularidad del contrato colectivo de los sindicatos ya existentes.

27. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es el órgano jurisdiccional competente para conocer de los conflictos de trabajo individuales y colectivos entre una institución y sus trabajadores o entre éstos últimos.

28. Las características del proceso laboral bancario son esencialmente las mismas que del proceso laboral común. Sin embargo, tratándose de conflictos individuales, en el proceso laboral bancario, no existe la etapa previa de conciliación.

29. De cualquier modo, los derechos colectivos de los trabajadores bancarios, tanto los que serán regidos por el apartado "A" como los que quedarán sujetos al apartado "B" del artículo 123 constitucional, seguirán siendo sensiblemente limitados por el régimen legal aplicable. El espíritu tutelar de los derechos de los trabajadores, base de nuestro sistema de protección social constitucional, merece ser rescatado de la absoluta indiferencia en que todavía hoy se encuentra.

BIBLIOGRAFIA

ACADEMIA DE CIENCIAS DE LA URSS. Manual de Economía Política. Editorial Grijalvo. México 1969.

ACOSTA ROMERO, Miguel. y GARZA CAMPOS, Laura Esther. Derecho Laboral Bancario. Editorial Porrúa, México, 1988.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, México, 1984.

ACOSTA ROMERO, Miguel. La Banca Múltiple. Editorial Porrúa, México, 1981.

BEER, Max, Historia General del Socialismo y de las Luchas Sociales. Tomo I. Editorial. A.P. Márquez. México.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina. 2a. Edición. Buenos Aires, 1959.

CARNELUTTI, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil Tomo I. Editorial UTEHA. Argentina 1944.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría ... y en la Práctica. Editorial Jus. México. 1972.

CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Económica y Social de México. Ediciones Botas. México 1938.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa. México, 1985.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1983.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Editorial Porrúa. 2a. Edición. México 1986.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición. México, 1964.

DIAZ CARDENAS, León. Cananea. Editorial S.T.P.S./Subsecretaría B, México 1988.

FRAGA Gabino. Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México, 1984.

GUADARRAMA, Rocio. Los Sindicatos y la Política en México: La CROM (1918-1928). Ediciones Era. México. LANGE, Oscar. Economía Política. Tomo I, México, 1966.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Escritos sobre el Movimiento Obrero. Editorial Biblioteca del Trabajador Mexicano. México, 1975.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. PRIMER TOMO. Volumen I. México 1967.

SILVA HERZOG, Jesús. Historia del Pensamiento Económico-Social de la Antigüedad al Siglo XVI. Editorial, Fondo de Cultura Económica. México 1961.

SORIANO ROSAS, Juan Carlos. El Régimen Laboral Bancario. Tesis Profesional. Universidad Iberoamericana, México, 1988.

TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 5a. Edición. México 1980.

OTRAS FUENTES

PALLARES, EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil Editorial Porrúa. México 1966.

Diccionario de la Real Academia Española. Tomo I., 20a. Edición, Madrid, España, 1984.

Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM-Porrúa, México, 1984.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Andrade, México, 1988.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de 1o. de abril de 1970.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Diario Oficial de 26 de diciembre de 1963.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de 29 de diciembre de 1976.

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de 31 de diciembre de 1983.

Ley de Instituciones de Crédito. Diario Oficial de 18 de julio de 1990.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Editorial Pac. México, 1988.